



**Los procesos conjuntivos en el clima laboral
docente de Pasco 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestra en administración de la educación**

AUTOR

Br. BASILIO JIMENEZ, Zeida Carolina

ASESOR:

Mg. GIRON MALPARTIDA, Juan José

SECCION

Educación e Idioma

LINEA DE INVESTIGACION

Innovaciones Pedagógicas

PERU -2015

DEDICATORIA:

A Dios por brindarme la oportunidad de existir y buscar
la contribución a la humanidad.

A mi madre, por guiar mis pasos.

Zeida Carolina.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por su esfuerzo invaluable de mejorar la educación a través de la Escuela de Postgrado.

A mi asesor Mg. Girón Malpartida, Juan José por sus sabias enseñanzas, acertadas sugerencias y apoyo incondicional durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

Zeida Carolina.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **BASILIO JIMENEZ, Zeida Carolina**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con **DNI 45957458**, con el artículo titulado **“LOS PROCESOS CONJUNTIVOS EN EL CLIMA LABORAL DOCENTE DE PASCO 2015”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo d investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

TRUJILLO, 2015



BASILIO JIMENEZ, Zeida Carolina
DNI N° 45957458

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada **“LOS PROCESOS CONJUNTIVOS EN EL CLIMA LABORAL DOCENTE DE PASCO 2015”** con la finalidad de demostrar la eficacia de los procesos conjuntivos en el clima laboral, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación e Idiomas. La presente tesis consta de siete capítulos:

El primer capítulo se refiere a la introducción, donde se referencia los fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos.

El segundo, trata del marco metodológico, que contiene las variables y su operación metodología, tipo de estudio, diseño, población y muestra, técnicas e instrumento de datos, métodos de análisis de datos.

El tercer capítulo se refiere a los resultados, el cuarto a la discusión, el quinto a la sexto a las recomendaciones y el séptimo a las referencias bibliográficas. Finalmente se tiene los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

INDICE

CARATULA	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA:	3
AGRADECIMIENTO	4
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	5
PRESENTACIÓN	6
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
1. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del problema	38
1.2. Hipótesis	3837
1.3. Objetivos:	38
MARCO METODOLÓGICO	4039
2.1. Variables	420
2.2. Operacionalización de variables	4241
2.3. Metodología:	4441
2.4. Tipo de estudio:	4442
2.5. Población, muestra y muestreo	453
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	44
2.7. Métodos de análisis de datos.	47
RESULTADOS	49
3.1 Descripción	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Contrastación de hipótesis	¡Error! Marcador no definido.1
DISCUSIÓN	6865
4.1 DISCUSION	6966
CONCLUSIONES	7370
5.1 CONCLUSIONES	7471
RECOMENDACIONES	762
6.1 RECOMENDACIONES	7773
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	785
7.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	7976
ANEXOS	8479

RESUMEN

Percepción de los miembros de una institución con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. La presente tesis titulada “Los Procesos Conjuntivos en el Clima Laboral Docente de Pasco 2015” parte del supuesto que la aplicación de los Procesos Conjuntivos influye significativamente en el clima laboral, y determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará el clima laboral en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca. Pasco 2015

se utilizó la investigación experimental con un diseño pre experimental con un grupo, donde después de conocer los factores que han dado origen al problema, se aplicó un tratamiento metodológico, aplicando el programa de los procesos conjuntivos se notó la influencia en el clima organizacional; Como la población es reducida se consideró el 100% de los docentes para tal efecto, pero por muchas razones la asistencia no fue en su totalidad por lo que se consideró tomar como muestra el 82 % (23 docentes) asistentes a la aplicación de los procesos conjuntivos. Se aplicó el Test a los directivos, docentes y administrativos. La ventaja principal del Test radicó en la gran economía de tiempo y del reducido número del personal, así mismo se aplicó en forma individual. El propósito de la aplicación del Test fue recopilar la información referida para el estudio sobre el Clima institucional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Inicial “Elvira García y García” de Chaupimarca.

Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H1. Pues $156,96 < 184,22$ y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos, no mejora significativamente el clima laboral de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco-2015.

Palabras claves:

Procesos Conjuntivos y Clima Laboral

ABSTRACT

Members of an institution with respect to their working environment and perception based on aspects like chances of personal fulfillment, involvement with the assigned task, supervision received, access to related information with your work in coordination with their classmates and working conditions that facilitate its task. This thesis titled "Connective processes in the teaching work climate of Pasco 2015" is based on the so-called implementation of conjunctive processes significantly influence the work environment, and determine how the implementation of processes connective, "Elvira García y García" will improve the working environment in the I.E.I. Chaupimarca. Pasco 2015

We used experimental research design experimental pre with a group, where after knowing the factors that have given rise to the problem, a methodological treatment applied, applying connective processes program noted the influence in the organizational climate; As the population is reduced is considered 100% of teachers for this purpose, but for many reasons the assistance was not entirely by what he considered to be taken as shown in 82% (23 teachers) attending the application of connective processes. The Test applied to managers, teachers and administrators. The main advantage of the Test was the seat of the great economy of time and of the small number of staff, the same applied individually. The purpose of the application of the Test was to compile information for the study on the institutional climate perceived by workers from the initial educational institution "Elvira Garcia and Garcia" of Chaupimarc.

According to the statistician and the condition determines that the pre test is less than the pos test which validates the H1. As $156,96 < 184,22$ and reach the conclusion that. The application of the connecting processes, not significantly improves the working environment of teachers in the I.E.I. "Elvira Garcia and Garcia". Chaupimarca, Pasco-2015.

Key Words:

Connecting processes and work environment

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Se dice que la sociedad es una compleja red de interacción social, esto quiere decir que las personas que forman parte de esta viven en una mutua dependencia.

Un proceso conjuntivo Considerando a los sujetos en un sentido de inclusión dentro de la sociedad con una cultura determinada que le permite socializar, en la que se acondiciona y resalta ciertas distinciones de modo que los individuos están acondicionados a un a situaciones socioculturales en constante cambio, que adoptara e introyectara del mismo modo que, como jerarquiza, organiza e interactúa con distintas estructuras de las que se forman su medio social. Enfocando su descripción en explicando sus clasificaciones en cada proceso social, en la que se trata a la “cooperación” como una herramienta estratégica para describir, enfocar y explicar sus respectivas clasificaciones dentro de los procedimientos y desarrollo sociales. Considerando a la cooperación un medio que ayudara a establecer las metas y los objetivos con criterios en común entre todos los integrantes que generalmente son de la misma condición dentro de la sociedad; de manera que se alcance con mayor facilidad los objetivos y las metas que se han establecido previamente a través de un trabajo en comunión y como equipo, las cuales describirán competencias como desarrollos sociales, a pesar de que a menudo se presenten disputas entre dos o más individuos, la que atendiéndolas y solucionándolas siempre la productividad superara a los malos entendidos llevando acabo de manera correcta y en unidad el desarrollo institucional prestándole mayor atención donde se requiera más productividad, calidad o más cuidado, para prevenir y controlar los conflictos y desafíos entre los colaboradores sería favorable establecer un sistema de control y normalizar ciertas conductas y comportamientos laborales.

El desarrollo tecnológico y científico resulta ser uno de los aspectos que tienen más influencia entorno a una sociedad moderna, donde la globalización en todo el mundo, y se polariza en el poder y la riqueza ya que se ha vuelto indispensable para los avances en el sentido productivo donde los avances tecnológicos han llegado.

A mediados de la segunda guerra mundial los continuos estudios sobre las ciencias y tecnologías, se han incrementado significativamente sobre todo en los países que tenían predominio en el conflicto mundial como el Reino Unido, los Estados Unidos y los otros Países que estaban industrializados. Donde segun la Big Science “ejemplificado en los megos proyectos dedicados a la bomba atómica y el radar” demostrando la necesidad

formar individuos capacitadas para gestionar tales proyectos. Las instituciones superiores americanas fueron los que se iniciaron a impulsar los nuevos líderes en tecnología y ciencias.

Jover, “Se hizo cada vez más claro que la ciencia y la tecnología son procesos sociales profundamente marcados por la civilización donde han crecido; el desarrollo científico y tecnológico requiere de una estimación cuidadosa de sus fuerzas motrices e impactos, un conocimiento profundo de sus interrelaciones con la sociedad”

Venancio. (2007), planteó en su estudio investigativo sobre el “clima institucional y desempeño docente” en el que presenta una investigación, de tipo descriptivo con diseño correlacional y de corte transversal, aplicando una muestra simple de tipo aleatorio de 93 estudiantes y 48 maestros con la aplicación de cuestionarios que se validaron para fundamentar las variables de la investigación , enseguida de se procedió al análisis de los datos a través de los estadísticos, interpretándolos de manera correcta, y finalmente concluyo que la aplicación de un excelente clima en organización será determinante como factor para que los docentes se desempeñen más eficientemente y en consecuencia el rendimiento de los estudiantes, ya que sus respectivas dimensiones del clima institucional, en función a las relaciones interpersonales, donde los niveles conflictivos y las condiciones laborales tiene significancia estadística en entre sus variables de estudio dentro de la institución de educación superior, “Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao”

Olate. (2002), quién efectuó su estudio investigativo para que pueda determinar “el clima organizacional en el instituto de investigación y desarrollo educacional” la que sirvió como un modelo que ayudara a mejorar e incrementar el nivel académico y que para ello se requiere invertir en profesionales calificados y en infraestructura, pero se ha podido descubrir que al desarrollar un clima organizacional eficiente y optima incrementa la eficiencia de las organizaciones de manera que es la base para que este estudio investigativo busque establecer que el alma organizativo dentro del centro educativo de “Educación Media Técnico Profesional de la Ciudad de Talca”. Que también buscara hacer una evaluación de los niveles jerárgicos y del genero entorno a las dimensiones del “alma organizacional”. En el desarrollo de la investigación se consideró un estudio de tipo exploratorio por medio de una estricta revisión de las diversas bibliografías y por medio de entrevistas a los expertos, la cual servirá como fundamento para la aplicación del ultimo

instrumento del estudio que vendrá hacer la encuesta, llevándose a cabo durante los meses de Abril – Mayo del 2001, en la que se aplicó una muestra estratificada aleatoria de Liceo. Empleando una muestra aleatoria estratificada por Liceo. Los instrumentos que se usaron fueron el cuestionario sobre “Clima Organizacional de Litwin y Stringer”, que se adaptó según los requerimientos del “Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional”, de la que se obtuvieron resultados con niveles regulares y óptimos.

Donde se presenta como contradicciones, la idea que desarrollan los seres humanos, ya que todos somos naturalmente sociales; por ello que es casi imposible que los seres humanos alcancen su potencial y su maduración sin relacionarse con sus semejantes dentro de un ambiente social. Sin embargo, si se puede cambiar la dinámica de estas reflexiones siguientes “¿alguien podría plantearse si es imaginable una sociedad sin individuos que la integran? Es decir, ¿existe la sociedad como tal, per se, al margen de las personas que la forman?, ¿puede identificarse algún soporte o realidad efectiva de la sociedad, aparte de las personas?, ¿en qué consiste la sustancia de lo social?, ¿existen elementos o fuerzas que -más allá de los individuos concretos- mantengan unida una sociedad?”

De donde las más extremas respuestas a los cuestionamientos anteriores podrían conducirnos a los dilemas más absurdos como los que se han formulado de forma irónica en un lenguaje normal como la siguiente interrogante: “¿Quién fue primero el huevo o la gallina?” Es por ello que podemos asegurar que las sociedades humanas y las personalidades de sus integrantes estarán inseparablemente relacionadas e inseparables. De manera que si en algún momento los seres humanos desaparecieran allí mismo también las sociedades dejarían de ser totalmente. Sin embargo en normales condiciones donde la especie se reproduce, preexisten las sociedades y los individuos sobrevivirán y tendrán una entidad propia. Y cuando tratamos de entidad que sea propia a la sociedad, “incluso de su superioridad moral sobre los individuos, como sostuvo alguno de los padres fundadores de la Sociología, no se está pensando sólo en los productos materiales de una civilización (edificios, fábricas, carreteras, monumentos, artilugios, etc.) que pueden visualizarse claramente, sino en un conjunto de componentes más sutiles que no pueden captarse a simple vista y que, sin embargo, son los que mantienen unida y operativa a una sociedad”.

Al pensar con mayor énfasis, aun no deja de asombrarnos la gran diversidad de situaciones que acontecen de forma organizada dentro de las sociedades con estilos mas complejos,

similares a las que se observan en la actualidad y que satisfacen una considerable número de requerimientos que resultan ser primordiales dentro de la sociedad de variados tipos en donde frecuentemente se verifican las interacciones que se dan entorno a su propio desarrollo.

Diversos analistas teóricos y sociales hacen referencia a la presencia de fuerzas que no se perciben y que sostienen a la sociedad que sobrepasa a las voluntades que tienen sus integrantes, tratando inclusive de “una especie de fuerza de gravitación social, similar a la gravitación física o a las fuerzas magnéticas que atraían a los cuerpos en la naturaleza. En tiempos más recientes se ha hablado de un vínculo social”. Igualmente sostiene Nisbet-que: “la ciencia de la química en la actualidad se ha interesado por lo que ella misma se llama el vínculo químico”, procurando encontrar las fuerzas que permanecen y donde permanecen fusionados a las moléculas y a los átomos, a la vez “la Sociología investiga las fuerzas que permiten a los seres humanos de origen biológico mantenerse unidos en las moléculas sociales donde se hallan prácticamente desde el momento de su concepción”.

Resulta difícil ocultar, pero que en una realidad más compleja y social y donde las ideas y los recursos que se observan en los vínculos y las moléculas, que no es totalmente apropiado. Por ello, “los que utilizan esta explicación la completan, a reglón seguido, aclarando que los principales elementos del vínculo social son, la interacción social, los agregados sociales, la autoridad social, los roles sociales, los status sociales, las normas sociales y la entropía social”

Una referencia simplificada que enfatiza al “vínculo social o al cemento de la sociedad”, de modo como lo interpretan otros autores o investigadores sostienen que no se puede observar y contabilizar la cantidad de cumplimiento social. “Cualquiera de nosotros se ve implicado todos los días en situaciones de interacción social, ante las que generalmente responde de una manera automática”, sin considerar necesario aplicar más consideraciones o reflexiones sobre el asunto, “En la calle, en el trabajo, en un transporte público, al comprar un periódico, al pedir una información...” cuando se aplica inconscientemente un sin número de comunicaciones que anticipadamente conglera a las comunicaciones e informaciones a los tácitos entendimientos. “En la que no se y donde no solo utilizamos, casi inconscientemente, un conjunto enorme de informaciones previas y de entendimientos tácitos, por medio de los que interpretamos no sólo lo que se nos dice o se nos demanda, sino también la forma en que se hace (los gestos, los tonos de voz, los

ademanes, las sonrisas...), así como las posiciones y los roles desde los que se hace (como comprador, como ciudadano, como empleado, como padre, como juez, como profesor, como representante sindical...)].

“Toda interacción social tiene lugar en contextos específicos en los que no siempre hay que actuar de la misma manera, Por ello, continuamente tenemos que ajustar y adaptar los comportamientos de acuerdo a los roles que desempeñamos o a los contextos de interacción recíproca”. “De ahí que la realidad de cualquier sujeto social no pueda verse como si fuera una molécula aislada, ajena a cualquier influencia social”. “Todo individuo en sociedad es siempre un sujeto en relación a algo o a alguien, a una situación social o a otro conjunto de actores Yo soy yo y mis circunstancias decía Ortega y Gasset haciendo referencia a esta manera de ser del hombre. Y otros sociólogos han hablado del yo espejo, para resaltar el complejo situacional recíproco en el que todo actor social reproduce y refleja los múltiples contenidos transmitidos por la sociedad a lo largo de los años de su vida, y que nos dotan de una especie de antena, que permite captar lo que se espera de nosotros en cada momento y cómo lo que hacemos y decimos influye también en el comportamiento esperado de los demás”.

Gran parte de las conductas y los comportamientos dentro de la sociedad se repiten constantemente, se asemejan a las películas las cuales se proyectan repetitivamente, donde según Austin: “si se quiere continuar en el anterior símil y por lo que hemos sido adiestrados y preparados aun desde los primeros meses de vida, por medio de los procesos y desarrollo de sociabilización al aprender, comprender e interiorizar los factores que representan una cultura dentro de una determinada sociedad, por esa razón que las definiciones con respecto a la cultura siempre hace referencia a la sociedad”. Las cuales se conceptualizan dentro de las ciencias sociales, haciendo referencia a las conceptualizaciones del lenguaje, la sociedad, las costumbres, las normas, etc... “de ese gran libreto Con ese gran libreto subyacente que es la cultura a través de la acumulada experiencia durante nuestra vida, mediante el aprendizaje y la práctica del error - ensayo, podemos enfrentarnos satisfactoriamente a una multitud de experiencias de interacción social”.

Las realidades sociales se conforman a través de estructuras que establecen los organismos sociales, grupos de base primario y secundario, roles y clases sociales, sin embargo, se dice lo siguiente “si se mueve por todas esas instancias donde Los seres humanos establecemos

relaciones con los demás por medio de un conjunto de formas de interacción estandarizadas, que unas veces llevan a competir, otras a cooperar, otras a oponerse, a conformarse, a aislarse, a diferenciarse...", de manera que se estandarizara para interactuar las calificaciones como procedimientos sociales en la que "A estas formas estandarizadas de interacción las calificamos como «procesos sociales»".

Cada procedimiento social se relaciona con los aspectos y componentes dinámicos dentro de la sociedad, con los comportamientos en que manejan los seres humanos dentro de la sociedad habiéndose establecido en "las formas repetitivas de conducta que se encuentran habitualmente en la vida social", en "cadenas o complejos de interacciones dirigidas a un fin" establecidas en un sentido espacial, y en vínculos y con lazos que se establecen en la sociedad. En definitiva, "podemos decir que los procesos sociales son las formas tipificables y repetitivas de interacción social en torno a las que las personas organizan y orientan sus conductas sociales en las diferentes instancias grupales e institucionales"

"Para algunos teóricos sociales las formas de relaciones sociales estandarizadas constituyen, precisamente, la verdadera realidad de lo social, y por lo tanto, el objeto específico de estudio de la Sociología. Un grupo de hombres -dirá Simmel no forma sociedad porque exista en cada uno de ellos por separado un contenido vital objetivamente determinado o que le mueva individualmente".

"Sólo cuando la vida de estos contenidos adquiere la forma del influjo mutuo, sólo cuando se produce una acción de unos sobre otros -inmediatamente o por medio de un tercero, es cuando la nueva coexistencia espacial, o también la sucesión en el tiempo de los hombres se han convertido en una sociedad... Encontramos subrayará Simmel las mismas relaciones formales de unos individuos con otros, en grupos sociales que por sus fines y por toda su significación son los más diversos que cabe imaginar". "Subordinación, competencia, imitación, división del trabajo, partidismo, representación, coexistencia de la unión hacia adentro y la exclusión hacia fuera, e infinitas formas semejantes se encuentran, así en una sociedad política, como en una comunidad religiosa; en una banda de conspiradores, como en una cooperativa" Nisbet "considera que los procesos de interacción social básicos y universales son cinco: el intercambio, la cooperación, el conformismo, la coerción y el conflicto, a los que añade, desde otra perspectiva diferente, cuatro grandes procesos históricos o tendencias de cambio: las de individualización o liberalización, las de innovación, las de politización y las de secularización".

Partiendo de un enfoque mucho más profunda, (Robert Merton), quien ha propuesto esquemas fundamentales de manera que se adapten y que reaccionen por parte de las personas en función a los aspectos culturales de una sociedad con cinco factores principales, (innovación, conformidad, retraimiento y rebelión, ritualismo,) ya que las funciones que se aceptan o no se aceptan los objetivos culturales que se proponen por toda la sociedad como la utilización de un de los mecanismos de la institución que se ha establecido para facilitar el logro del éxito.

“donde algunos analistas sociales las relaciones se constituyen, estandarizan, primordialmente las realidades como se verifican dentro de una sociedad, y por lo tanto resulta ser el objetivo general del estudio sociológico. Donde se integran los hombres para mencionar a Simmel, quien sostiene que la sociedad no se forma de otra sociedad ya que se observa e identifica a cada sociedad por separado precisando sus respectivos cambios. “Un proceso social que merece especial atención es la comunicación. En la comunicación se produce uno de los grados más altos de interpenetración entre individuo y sociedad, en la medida que lo social se encuentra en gran parte recogido y proyectado en el lenguaje. Por eso se ha podido decir que el lenguaje lleva en sí mismo la matriz de lo social y que la sociedad penetra en el individuo con cada término que emplea. De ahí que el descubrimiento de la estructuración lingüística del comportamiento haya permitido enriquecer el conocimiento de las ciencias sociales económicas; en una escuela de arte, como en una familia”

Mead Herbert George. (1863-1931), pudo enfatizar que “en el papel desempeñado por el gesto como elemento de señalización recíproca en la conducta social los gestos son comprendidos como aspectos transitorios partiendo de las acciones comunicativas, donde ciertos gestos como los ademanes y las señales no verbales, pueden comunicar más de lo nos imaginamos afirmando o negando situaciones dentro del desarrollo de comunicación donde se observa, los distintos elementos que están codificados y donde adquieren su propia interpretación y significado y don de los gestos influirán sobre ellos, en la medida que la comunidad establezca discursos, donde la cultura dentro de la sociedad influirá en su propia identidad comunicativa, la lingüística, los ademanes y los comportamientos mutuos, y la compenetración y empatía son los modelos de comunicación que se observan en su comportamiento y lo que se espera del individuo, la sociedad y su cultura ejercen una influencia significativa en la conducta de sus integrantes, a través de las interacciones y relaciones interpersonales que se podría calificar como un comportamiento generalizado ”

“Las interacciones sociales han sido estudiadas por Goffman no sólo en sus dimensiones espaciales, sino también en sus contextos generales. Desde el punto de vista de la comunicación la interacción implica una disposición corporal que comprende un lenguaje simbólico corporal” (ademanos, la vestimenta, los gestos, las expresiones etc.) Dentro de un desarrollo comunicativo requiere tener un intercambio de formaciones conceptualizadas y a la vez un conjunto de disposiciones y posiciones mutuas ya sea de “de apertura, de evasión, de subordinación, etc.” Goffman ha enfatizado que “los componentes de expresividad no verbal existentes en los procesos de comunicación, por medio de los que las personas despliegan, en el gran escenario de la vida social, una exhibición deliberada de elementos a través de los cuales intentan ofrecer las características sociales con las que piensan que quedan mejor presentados en sociedad”.

“La cooperación es la capacidad que tenemos los seres humanos de trabajar en equipo. Todo lo que un ser humano se proponga es más factible de lograr si cuenta con la cooperación de los demás. De nuestra capacidad para asociarnos y trabajar en equipo, depende en gran medida que logremos concretar metas, sueños y proyectos

El concepto de cooperación supone sujetos múltiples que colaboran entre sí para lograr fines comunes. El trabajo cooperativo no compite, sino que suma fuerzas hacia el objetivo. Puede suceder que un grupo cooperativo compita con otro, pero dentro del grupo, nadie quiere ganar a su compañero, sino juntos, al otro equipo. Cada integrante del equipo cooperativo debe poner lo mejor de sí mismo para el bien de todos. Nadie quiere ganar individualmente sino beneficiarse en conjunto”

“Cooperar es responsabilidad de todos, aunque facilitar el proceso requiere valor y fortaleza interna. A veces, los que asumen la responsabilidad se convierten en el blanco de insultos y críticas, Se requiere una preparación fundamental para crear un mecanismo de apoyo interno mediante el cual las personas sean capaces de protegerse a sí mismas y de mantener la ecuanimidad y el equilibrio, Se necesita una actitud de desapego, en la que nada se tome a nivel personal. Al permanecer desapegado, objetivo e influenciado por los valores más internos y no por las circunstancias externas, surge la cooperación en forma de sabiduría. Mirar a otro con una actitud de amor y de cooperación, aún después de haber sido difamado por esa persona, se reconoce como tener una visión misericordiosa. La perspectiva de uno está llena de comprensión, perdón, tolerancia y paciencia, El que adopta esa actitud, elimina más fácilmente las trabas de la falta de cooperación que pueden haber obstruido el progreso”.

“La cooperación requiere reconocer el papel único de cada persona, a la vez que mantener una actitud sincera y positiva. Los pensamientos positivos dentro del ser automática y fácilmente crean sentimientos de cooperación en la mente de los demás. El método para ofrecer cooperación es usar la energía de la mente para crear vibraciones de buenos deseos y sentimientos puros hacia los demás y hacia la tarea a realizar. Esto afecta al ambiente en una forma positiva y sutil. Las vibraciones colectivas de un esfuerzo tan puro y sutil preparan el terreno para deliberaciones abiertas y profundas, así como para períodos exitosos de cooperación”

“El contexto actual de la sociedad de consumo no favorece los valores de cooperación y ayuda ni las actitudes altruistas y pro sociales, es por lo tanto que la escuela debe y puede potenciar un avance positivo en torno a ello. Existe el convencimiento de que la educación ha de preparar para la vida y ha de estar ligada a los ideales democráticos; por consiguiente ha de integrar, también la recreación del significado de las cosas, la cooperación, la discusión, la negociación y la resolución de problemas. En un contexto multicultural se hace necesario hablar de la educación en la solidaridad, cooperación y colaboración entre el alumnado, que luego serán ciudadanos de pleno derecho y podrán desarrollar estos comportamientos en sus comunidades y entre los pueblos. Uno de los procedimientos más potentes para el aprendizaje de estos valores gira en torno al aprendizaje cooperativo claramente estructurado en grupos de aprendizaje”.

La sociedad, hoy en día, empuja al individuo a competir con sus semejantes por la “consecución de metas cada vez más elevadas; este modelo está presente en los ambientes escolares: se fomenta la competitividad tanto por parte de las familias, que esperan el éxito escolar, como por parte de la propia escuela donde se trabaja la mayor parte del tiempo de forma individual. En las últimas décadas se han producido una serie de cambios sociales que han forzado a los seres humanos a vivir cada vez más cerca unos de otros, formando una compleja estructura social donde las relaciones interpersonales adquieren día a día mayor importancia”.

“Colaborar no es lo mismo que cooperar, pues para llegar a la cooperación las personas deben trabajar en equipo en forma permanente, mientras que la colaboración es una ayuda esporádica ofrecida o recibida. La colaboración no construye proyectos en común, sólo hace que las tareas o responsabilidades sean más fáciles para alguien. La colaboración tiene más relación con la caridad y la solidaridad”

“La cooperación sería pues, una de las claves para la mejora de las relaciones sociales y el progreso materia I de los individuos pero la escuela parece haber olvidado este segundo componente social. La fuerza homogeneizadora de nuestras escuelas se mantenía firme en la no concesión de identidad propia a lo fundamentalmente «no homologable»" (El Aprendizaje cooperativo)

“De igual modo que en las interacciones sociales que se dan en la vida ordinaria, en el aprendizaje cooperativo, el simple hecho de que las personas se relacionen o coordinen en una situación concreta no supone necesariamente que juntas mejoren lo que pueden hacer cada una por separado”.

“El trabajo cooperativo es algo más que la suma de pequeños trabajos individuales de los miembros de un equipo. Si se usan estos equipos para hacer algo a los alumnos (un trabajo escrito, un mural, una presentación oral...) debe asegurarse que el planteamiento del trabajo se haga entre todos, que se distribuyan las responsabilidades, que todos y cada uno de los miembros del equipo tengan algo que hacer, y algo que sea relevante y según las posibilidades de cada uno, de forma que el equipo no consiga su objetivo si cada uno de sus miembros no aporta su parte. No se trata que uno, o unos pocos, haga el trabajo y que los demás lo subscriban”.

“En una estructura de Aprendizaje Cooperativo. Hemos visto que en la estructura de aprendizaje podemos considerar tres subestructuras, pues bien veamos las características que han de poseer éstas, en una estructura de aprendizaje cooperativo Utilización frecuente -aunque no exclusiva- del trabajo en grupos reducidos o equipos”.

“El número de componentes de cada equipo está relacionado con su experiencia a la hora de trabajar de forma cooperativa: cuanta más experiencia tengan, más elevado puede ser el número de alumnos que forman un equipo. En la composición de los equipos hay que procurar que sea heterogénea (en género, etnia, intereses, motivaciones, capacidades...). En cierto modo, cada equipo debe reproducir el grupo clase –debe ser un grupo clase en pequeño-, con todas sus características”.

“El propio profesor o profesora puede en caso de conveniencia en la distribución de los alumnos en los distintos equipos. Esto no significa, claro está, que no deba tener en cuenta las preferencias y las "incompatibilidades" que puedan darse entre los alumnos. Pero difícilmente se asegura la heterogeneidad de los componentes de los equipos si éstos son "escogidos" por los mismos alumnos”.

“Los equipos no compiten entre sí para quedar primeros en el ranking de la clase, ni los alumnos compiten entre sí dentro de un mismo equipo. Más bien todo lo contrario: los miembros de un mismo equipo deben ayudarse para superarse a sí mismos, individualmente y en grupo, para conseguir su objetivo común: que el equipo consiga superarse a sí mismo porque cada uno de sus miembros ha logrado aprender más de lo que sabía inicialmente. Asimismo, en el grupo clase, todos los equipos tienen que ayudarse para conseguir igualmente un objetivo común a todos ellos: que todos los alumnos del grupo hayan progresado en su aprendizaje, cada cual según sus posibilidades. En este caso, si se cree oportuno, puede establecerse alguna recompensa para todo el grupo clase”.

“Por otro lado Tamames definió la cooperación económica a nivel internacional, como un paso previo a la integración, eliminándose progresivamente, hasta su eliminación, las barreras arancelarias. En el mundo medieval, aislado y dividido en reinos independientes era impensable hablar de cooperación entre naciones, pero hoy se exige vencer los individualismos, para hacerse fuertes competitivamente, cada bloque cooperativo respecto de los demás”.

“En cuanto a la acomodación o adaptación Como sucede con muchas de las palabras del castellano, el término adaptación proviene del latín. Dentro de la mencionada lengua su origen reside en la palabra adaptare que es un verbo compuesto por dos partes. Así, en primer lugar está el prefijo ad, que significa hacía, y en segundo lugar nos encontramos con el verbo aptare que vendría a traducirse como ajustar o equipar”.

“Cuando se habla de la adaptación de un ser vivo, en cambio, se hace mención al hecho de que un organismo ha podido acomodarse a las condiciones de su entorno. Dicho de una persona, la adaptación se produce cuando el individuo se habitúa a múltiples circunstancias y condiciones, La capacidad de adaptación TAMBIEN se ha definido como: La capacidad de un sistema [humano o natural] para ajustarse al cambio climático (incluida la variabilidad climática y los cambios extremos) a fin de moderar los daños potenciales, aprovechar las consecuencias positivas, o soportar las consecuencias negativas”. (Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC), 2001)

“Uno de los factores más importantes que determina la capacidad de adaptación de las personas, hogares y comunidades, es el acceso y control que puedan tener sobre los recursos naturales, humanos, sociales, físicos y financieros. A continuación se señalan ejemplos de los recursos que afectan la capacidad de adaptación:

Humanos Conocimiento de los riesgos climáticos, técnicas de agricultura de conservación, salud compatible con el trabajo Sociales Grupos de ahorro y crédito con mujeres, organizaciones campesinas, instituciones tradicionales de bienestar y de apoyo social Físicos Infraestructura de riego, instalaciones para el almacenamiento de semillas y granos Naturales Fuentes hídricas confiables, suelo fértil, vegetación y árboles Financieros Micro seguros, fuentes de ingreso diversificadas”

“La acomodación es la capacidad para adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí Esta competencia hace referencia a la versatilidad en el comportamiento, a la emisión de conductas adaptativas y no tanto a los cambios de tipo cognitivos o en los sistemas de valores, expectativas o creencias”

Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque:

“Aceptan y se adaptan fácilmente a los cambios, Responden al cambio con flexibilidad, Son promotores del cambio, Manejan adecuadamente las múltiples demandas, reorganizan pronto las prioridades, Adaptan sus respuestas y tácticas a las circunstancias cambiantes, Su visión de los acontecimientos es sumamente flexible”.

“Las personas con esta competencia son capaces de adquirir nuevas pericias o habilidades y de incorporarse fácilmente a un nuevo equipo de trabajo. Permanecen abiertas a los nuevos datos y pueden renunciar a las antiguas creencias y adaptarse a los nuevos tiempos La adaptabilidad al cambio: Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. Es la Capacidad de reorientar la forma de actuar para alcanzar los objetivos ante nuevas situaciones”

En cuanto a la adaptabilidad de cambio consideramos los siguientes grados:

Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación considerando al especial dimensión del tiempo que se da en el entorno digital.

Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Revisa y evalúa sistemáticamente las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. Utiliza el fracaso de otros en su propio beneficio.

Observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros, utilizando dicha información de manera selectiva para modificar sólo en ocasiones su forma de actuar.

Suele aferrarse a sus propias opiniones. En ocasiones no reconoce la validez de la perspectiva de otras personas. Siempre sigue los procedimientos. No manifiesta una actitud crítica respecto a su actuación.

Si hablamos sobre la adaptabilidad cultural: Capacidad para llevar a cabo procesos empresariales de gestión en entornos multiculturales.

En cuanto a la adaptabilidad cultural consideramos los siguientes grados:

Alto desempeño profesional en la gestión empresarial cuando se dan relaciones y entornos multiculturales.

Se adapta con facilidad a trabajar en relaciones de interculturalidad sin que ello afecte al desarrollo de procesos empresariales.

Puede adecuar su gestión empresarial a entornos multiculturales si se ve abocado/a ello.
(UGLC)

“La flexibilidad y la adaptación a los cambios son competencias muy perseguidas en las empresas tanto a la hora de buscar profesionales, como ante la necesidad de desarrollar habilidades en actuaciones de formación”.

Sin embargo “¿Hasta qué punto es útil y efectivo tener a personas flexibles y adaptables a los cambios en las empresas?”

Para poder contestar este cuestionamiento resulta conveniente hacer un análisis de las desventajas y las ventajas de tales competencias.

Ventajas. “partiendo del aspecto físico, la flexibilidad nos permitirá una adaptación más segura a los diferentes cambios de las condiciones y los ambientes laborales, en el aspecto climático, organizativo, logístico y disciplinario; a la vez permitirá la modulación de nuestros requerimientos considerando el entorno y las posibilidades que este ofrece, supliendo a través de nuestros esfuerzos, superando las limitaciones en el ambiente en que se imponga; comenzando por el aspecto mental, siendo flexibles a cambiar de ideas,

pensamientos y creencias en relación a los cambios y otros puntos de vista: comprendiendo mucho mejor a las demás personas, y donde se puede corregir los errores que con facilidad se reconocen, tolerando y aceptando al resto en su forma de pensar y actuar dentro del marco normativo de la organización, de manera que se reduzcan los conflictos y los malos entendidos; en otras palabras nos convertiremos en personas más abiertas y tolerantes, no tan rígido ni dogmático en la persecución de un orden mental “preconcebido que nos impide ver la cosas de otra manera: somos menos resistentes a los cambios”.

Desventajas. “Una persona que se adapta fácilmente suele tener unos componentes o rasgos de personalidad muy claros: antes que todo se adapta, para lo bueno como para lo malo. Puede que peque de conformista, puede que ello limite su ambición personal para conseguir objetivos”; ya que de esa manera no se exige tanto modificar las incómodas circunstancias para la organización, sino que debería aprender adaptarse y sobrellevarlas. “Una persona extremadamente flexible puede que llegue a la paradoja de la veleta, es decir cambiar su criterio conforme cambien las situaciones: esto tiene encerrado un gran potencial de problemas, puesto que los cambios, a partir de un momento, necesitan algo de estabilidad para consolidarse y para la estabilidad es necesario tener criterios firmes, más vinculados a un modelo de pensamiento rígido antes que adaptable”.

“Quizás la cuestión no está en ser Adaptable a los cambios, sino de ser Flexible. La flexibilidad y la adaptabilidad son dos cuestiones diferentes. La flexibilidad tiene una componente activa que la diferencia de la mera adaptación a los cambios. Una persona flexible es por tanto una persona crítica, que se cuestiona las cosas barajando si es bueno actuar de una manera o de otra. No se conforma con un punto de vista único: busca alternativas, hace preguntas, toma la iniciativa, propone ideas nuevas”.

“Tenemos que tener claro que la necesidad de tener a personas Flexibles, tendremos que pensar más bien en personas simplemente Adaptables, siendo conscientes que no podemos pretender de las personas simplemente adaptables, esa iniciativa como para transformar y volver a su favor situaciones incluso incómodas, ya que su adaptabilidad les llevará más bien a convivir con ellas”.

Se debe considerar que “el trabajador se adapte a la organización y que ésta respete sus potencialidades, ideas y valores, lo cual es trabajo del psicólogo organizacional en equipo con otros profesionales, como los administradores, ingenieros, expertos en eficiencia. Dejando de lado la parte técnica del proceso que está muy bien definida”, (Pisco)

Algunos expertos argumentan [.....] de que “las personas en sí mismas son incluso más adaptables y flexibles que las empresas”: según esta postura, “quienes más se resisten al cambio suelen ser las organizaciones, en parte debido a los miedos o intereses personales de sus más altos directivos, y en parte debido a las normas, reglamentos y procedimientos, que condicionan negativamente al cambio organizacional” (Rosique, 2008)

Es Mejor adaptarse que cambiar de puesto de trabajo: es importante mantener una actitud de adaptar para solucionar posibles desajustes, respetando la elección y valorando la experiencia del trabajador en su puesto de trabajo (Noya Arnáiz, DICIEMBRE 2009)

Los individuos flexibles no solamente se adaptan a los cambios, sino que también se esfuerza por promoverlos.

En cuanto a la capacidad de asimilación “El ser humano recibe información constantemente del mundo que le rodea. Cuando recibes una información repentina que rompe tus esquemas y que te desborda, necesitas un tiempo para asimilar la información y aceptar lo que ha pasado. La asimilación muestra la capacidad de superación personal que todo individuo tiene gracias a la inteligencia y a la voluntad, facultades que permiten a una persona adaptarse al cambio”

“Para asimilar una información, en primer lugar, tienes que conocerte a ti mismo. En segundo lugar, tienes que reflexionar sobre lo sucedido para poder comprenderlo mejor. Al hablar con un amigo de confianza sobre ese asunto que te desborda también es una buena técnica de ayuda para asimilar mejor lo ocurrido porque la palabra es terapéutica y como explica Platón, las mejores ideas surgen bajo la luz que se produce en el diálogo entre dos amigos”.

“Las personas necesitan más esfuerzo para asimilar una mala noticia que para asumir un acontecimiento feliz. Las malas noticias ponen a prueba la vulnerabilidad humana, en cambio, en un momento de máxima felicidad, todo fluye mejor. Las personas se hacen preguntas existenciales en una mala racha, preguntas que no se hacen en una situación de bonanza”.

“La Capacidad de Asimilación evalúa hasta qué punto se asimila el cambio que sucede en la Entidad; es decir, hasta qué punto el servidor público se apropia de las nuevas responsabilidades

y funciones, cómo está siendo afectado o no respecto de las nuevas directrices de la entidad o del área de trabajo”.

“Para facilitar la asimilación del cambio, la organización deberá evaluar las capacidades que tienen los funcionarios para asignarles nuevas responsabilidades; esto permite que ellos se adapten más fácilmente sin crear mayores dificultades”.

Las motivaciones personales resulta ser un factor muy importante en el proceso de cambio, por ello la organización debería orientarse a los modelos de innovación a través de sus colaboradores creativos, acumulando variedad de herramientas para que los personales que trabajen dentro de la organización se mantengan inspirados y motivados a lograr las metas y objetivos de la organización.

Los grados y niveles de comunicación que reflejaron los colaboradores en cuanto a los cambios que se implementaron e indagaron y también en cuanto a las previsiones por parte de la institución como por sus colaboradores para desarrollar las reestructuraciones pertinente.

“El equipo gestor del cambio deberá mantener alerta a los funcionarios de la organización respecto de las posibles necesidades de cambio que pueden darse, La información que se dé respecto del proceso de cambio deberá difundirse antes, durante y después del mismo, para que los funcionarios puedan tener claridad sobre la situación real de la organización”.

“Para una mayor preparación habrá que tener en cuenta que el cambio puede desencadenar multitud de temores: a lo desconocido, a la pérdida de libertad, a la pérdida de status o de posición, a la pérdida de autoridad y responsabilidad; y a la pérdida de buenas condiciones de trabajo y económicas. Si el equipo gestor del cambio tiene éstos puntos en cuenta, el cambio en lugar de ser negativo, será una experiencia altamente positiva”. (2005)

“El proceso de cambio abarca todas las actividades dirigidas a ayudar a la organización para que adopte exitosamente nuevas actitudes, tecnologías, formas de hacer negocios y formas de relacionarse con el equipo de trabajo. La efectividad del cambio permite la transformación de la estrategia habitual, de los procesos, la tecnología y sobre todo de las personas para reorientar la organización al logro de sus objetivos, además para maximizar su desempeño y construir el mejoramiento de un ambiente siempre abierto a nuevos escenarios”. (ORRES, 2013)

“La palabra cambio se refiere a cualquier situación en donde se dejan determinadas estructuras, procedimientos, comportamientos, etc., para adquirir otras que permitan la adaptación al contexto en el cual se encuentra el sistema u organización, y lograr así una estabilidad que facilite la eficacia y efectividad en la ejecución de acciones. Según Martínez

Coll (2001), “existen básicamente tres etapas esenciales y secuenciales en el proceso que involucra el cambio en los sistemas”: Descongelamiento.- se observa ciertas sensaciones de desequilibrio, insatisfacción y ansiedad en cuanto al ambiente actual. Donde se considera las situaciones de manera más consciente, y se toma precauciones en su manera de actuar. Después se muestra una cierta inquietud en la satisfacción de Nuevas necesidades donde se alcance los objetivos deseados identificando las estructuras que se pretende poner en equilibrio y sujetas a los cambios.

Movimiento.- todavía se mantiene constante la sensación de estar en equilibrio, sin embargo también permanece latente la incertidumbre y la inseguridad. La necesidad se orienta a generar informaciones, dejar de usar antiguas estructuras, y buscar alternativas y modelos de esquematización que permitan mejor adaptación.

Recongelamiento.- permite visualizar las situaciones con mayor claridad donde se observa un equilibrio y una mejor adaptabilidad al ambiente, buscando la integración de esquemas nuevos, donde se establecen mayor contactos con las opciones que previamente se han escogido, considerando el efecto de los cambios en el resto de los subsistemas.

Cuando hablamos de autorrealización diremos que “muestra el deseo de buscar la felicidad de forma personal, ese deseo de vivir la vida que realmente uno anhela”.

Los constantes deseos de autorrealización están motivados con la búsqueda más personal en cada individuo que tiene y desarrolla metas y sueños a lo largo de su vida con expectativas a alcanzarlas, en la que generara respuestas a las preguntas que son consideradas las más importantes, adaptándose a los cambios que se suceden en el momento.

Sentirse realizado implica “estar satisfecho de uno mismo en el presente a través del cumplimiento de unos objetivos concretos. Esta autorrealización puede analizarse de forma independiente en distintos ámbitos de la vida: pareja, amigos, trabajo y tiempo de ocio”. Ya que se puede verificar que un individuo se siente realizado de modo profesional sin embargo en el ámbito personal experimenta frustraciones.

“La autorrealización muestra la vocación existencial que debe descubrir cada persona para encontrarse a sí misma y desplegar su existencia de acuerdo a sus propias inquietudes y motivaciones”.

Uno de los mayores síntomas de una vida feliz al llegar a la vejez es mirar al pasado haciendo un balance positivo del camino realizando, apreciando con cariño la existencia propia de acuerdo a una biografía que muestra una coherencia entre pensamiento, sentimiento y acción.

“Todo ser humano persigue la propia realización personal, aunque a veces los obstáculos sean importantes. La autorrealización se entiende como un proceso en que se optimizan las potencialidades, recursos y capacidades del individuo; un proceso que solo es plenamente efectivo cuando se parte de una óptima autoafirmación en el camino hacia el éxito personal.

Loyola,(2013) “Para muchos autor realizarse tiene que ver con el éxito social o, peor aún, con el éxito económico, que convierten en el paradigma máximo de la aceptación social y personal, por más que la propia palabra denote el carácter íntimo y personal del logro que entraña la verdadera autorrealización. Y es que hay personas con pocos recursos con un gran proyecto de autorrealización, del mismo modo que, como apunta el dicho; hay personas tan pobres que lo único que tienen es dinero”.

Lozoya, (2013) “Todo ser humano persigue la propia realización personal, aunque a veces los obstáculos sean importantes. La autorrealización se entiende como un proceso en que se optimizan las potencialidades, recursos y capacidades del individuo; un proceso que solo es plenamente efectivo cuando se parte de una óptima autoafirmación en el camino hacia el éxito personal, no obstante, no está exenta de ciertas trampas que envenenan la esencia del concepto. Así pues, para muchos autor realizarse tiene que ver con el éxito social o, peor aún, con el éxito económico, que convierten en el paradigma máximo de la aceptación social y personal, por más que la propia palabra denote el carácter íntimo y personal del logro que entraña la verdadera autorrealización. Y es que hay personas con pocos recursos con un gran proyecto de autorrealización, del mismo modo que, como apunta el dicho; hay personas tan pobres que lo único que tienen es dinero”.

“¿Qué entendemos por involucramiento y cuáles son sus antecedentes? Seguramente cualquiera puede dar una idea al respecto pero es necesario auxiliarse de algunas referencias. Así por ejemplo, el involucramiento se define como el grado en que una persona quiere tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan”

(Safford, Jackson y Banks, 1980). “En otros casos se refieren al involucramiento como: la unión mental al trabajo individual o de grupo” (Lorence, 1987). “Otros consideran que el involucramiento es una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad” (Mueller, Wallace, & Price, 1992). “También, se establece como el grado en que una persona percibe su trabajo, su identidad con el mismo y las oportunidades de satisfacer sus necesidades” (Ramsey, Lassk, & Marshall, 1995).

“Asimismo, se define como la participación de la mano de obra para mejorar el entorno de trabajo, calidad del producto, productividad del equipo, y eventual, competitividad de la compañía es otro concepto” (Owusu, 1999).

“Algunas de las definiciones de involucramiento incluyen el factor personal, es decir, el interés por participar y la importancia de la satisfacción por hacerlo; en otros casos, las condiciones que facilitan la participación y, en otros casos, el impacto en la organización como resultado del involucramiento”. (2010)

“El involucramiento de empleados, como se le conoce hoy, tuvo su origen en la creencia de que produce un beneficio positivo en las relaciones humanas de cualquier organización. (Ang, 2002). Aun cuando no es nuevo, el concepto de involucramiento es actualmente uno de los más citados en la literatura relacionada a los procesos que mejoran la efectividad de los trabajadores” (Lawler E. I., 1986). Sin embargo la idea de involucramiento de los empleados a su trabajo se remonta hacia los cincuentas (Ciavarella, 2003).

“Este concepto toma importancia como tema de investigación en varias disciplinas en forma relevante desde los 80’s en adelante El involucramiento de empleados surge y se desarrolla con cuatro elementos críticos que se identifican de la siguiente forma: suministro de información (grado en que el empleado se alimenta de información para la toma de decisiones) entrenamiento (grado en que se especializa en operaciones específicas y en la organización en general), participación en toma de decisiones (tipo de decisiones y áreas en las que participa), reconocimiento (tipo de reconocimiento y compensación utilizado en la organización)”. (Lawler III, 1999)

“Por otro lado, el involucramiento tiene relevancia ante los cambios que en las últimas décadas tienen lugar en el campo de la tecnología (automatización, computación), la

cultura de la sociedad y de las organizaciones ya que han afectado la actitud de los empleados en diversas formas; por un lado, los empleados que iniciaron carrera hace 20 años pudieron haber recibido excelente entrenamiento en su trabajo, sin embargo, muchos de ellos estuvieron dedicados a un tipo particular de tarea y no se percataron de los cambios inherentes a la globalización. EL surgimiento de programas de involucramiento reabrió la oportunidad a estos empleados de mantenerse activos en un ambiente de elevadas exigencias laborales”

“Condiciones para El involucramiento del personal surge como resultado de crear las condiciones necesarias para ello y de fomentar acciones para su desarrollo. Entre éstas se encuentran las compensación por resultados, compensar habilidades, compensar trabajo en equipo, promociones reubicación de personal, reconocer 8 entrenamiento, habilidades, e instaurar programas internos de capacitación, actitudes (Guthrie J. 1999). Algunas acciones adicionales que fomentan el involucramiento serian sistemas de sugerencias, involucramiento a todas las tareas, involucramiento a la misión del negocio. Dentro de este esquema se utilizan las siguientes herramientas: sistema de sugerencias, sistemas de retroalimentación, enriquecimiento del trabajo o rediseño, círculos de calidad, participación de grupos de trabajo, condiciones laborales, unidades de negocios, auto-administración de equipos de trabajo, comités de trabajo de políticas y estrategias” (Lawler III, 1999)

“Las acciones de involucramiento siguen al menos cuatro etapas para su operación: 1. crear condiciones o ambiente apropiado 2. Iniciar un programa piloto 3. Evaluar los resultados 4. Extender el programa al resto del personal de la empresa. (Owusu, 1999). De acuerdo con lo anterior las acciones de involucramiento laboral”

“El involucramiento laboral y sus efectos Por tratarse de una decisión relacionada al trabajo es importante revisar ¿qué ocurre cuando hay un involucramiento eficaz en las organizaciones? Uno de los antecedentes es el hecho de que las organizaciones han revalorado sus recursos para obtener ventajas competitivas” (Becker & Huselid, 1998).

“En este punto, han revalorado su recurso humano a través de programas de involucramiento”. (Richarson, 2005). “La importancia creciente de los programas de involucramiento se ha reforzado por su impacto en la solución de problemas administrativos relacionados con el personal. Los estudios han mostrado que los efectos de

involucrar al recurso humano en la solución de problemas reflejan un impacto favorable hacia el mejoramiento de las empresas, de hecho, esta ha sido la principal motivación para numerosos estudios”.

“Una de las razones por las que los programas de involucramiento están atrayendo el interés por parte de los administradores, es porque cada vez más se consignan sus efectos positivos. (Lawler & Hall, 1965). Esto se pudo constatar en un estudio en el que se analizó la información de empleados, gerentes y fuentes de gobierno en quince hospitales en una región metropolitana en los Estados Unidos y se encontró que la participación del empleado reduce el ausentismo”(Preuss y Lautsch, 2002).

“Los programas de involucramiento tienen un papel importante en los cambios de las estructuras organizacionales. En un estudio realizado en empresas norteamericanas se observó que estas prácticas fueron positivas. Las ventas por empleado resultaron significativas cuando se aplicaron en los años 1993 y 1996; los mismos patrones se obtuvieron en el retorno sobre la inversión y el valor de sus acciones (Lawler E., 1999). Las prácticas del involucramiento de empleados aumentan en muchos países, en el caso de los países asiáticos estas prácticas se fomentan y aplican a través de los consejos de trabajo (Consejos laborales) y se realizan evaluaciones de sus efectos a través de estudios periódicos. Podemos sintetizar que entre los efectos más sobresalientes del involucramiento en las organizaciones tenemos: reducción del ausentismo, disminución de la rotación de personal, incremento del nivel de desempeño y efectividad organizacional y aumento del esfuerzo de los empleados para desarrollar su trabajo”.

“Aun cuando el involucramiento resulta ser atractivo para los participantes en una organización, se han consignado desafíos en la aplicación de programas de involucramiento, por ejemplo los empleados se resisten en participar en programas de involucramiento cuando estos se promueven en ambiente laboral en el que no hay riesgo laboral por no hacerlo . (Preuss y Lautsch, 2002). Por el contrario, se ha encontrado que los empleados temporales que están en una situación laboral más incierta están más involucrados que los empleados que tiene una mayor seguridad laboral Pravin (2004). Esta última situación parecería que se debe evitar la formalización de contratos permanentes con los trabajadores”.

“Otro elemento que interviene en el éxito de los programas de involucramiento, se refiere a los valores que poseen los empleados al momento de promover estos programas; se requiere un cambio que se refleje en la forma de tomar decisiones y romper las inercias que se han adoptado a través del tiempo y que muchas veces impiden la adopción de nuevas prácticas que afectan la toma de decisiones de las organizaciones (Ciavarella, 2003). 16 En estos escenarios planteados adquiere un valor las conclusiones vertidas por Ciavarella (2003) quien destaca la importancia del grado ó etapa de desarrollo de la organización ya que en algunas etapas tardías puede retrasarse la aceptación del involucramiento al resistirse los empleados a los cambios derivados de la aplicación de dichos programas”.

“COMPROMISO LABORAL “se identifica en las Organizaciones como el vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo”.

“El Compromiso Laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. La satisfacción se relaciona, a su vez, con compromiso organizacional y con la rotación del personal”

“El Compromiso Laboral está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos reflejan un estado psicológico único y subyacente: el compromiso afectivo: se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea”.

“El compromiso de seguimiento o de continuidad: se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo”.

Compromiso normativo: “se señala por los teóricos que el compromiso ocurre cuando los individuos están emocionalmente conectados a otros y cognitivamente vigilantes; situación en la cual los empleados saben qué se espera de ellos, tienen lo que necesitan para hacer su trabajo y sienten que pueden lograr impacto y cumplimiento en el mismo; por otra parte, perciben que son significativos para sus compañeros, en quienes confían, y consideran tener oportunidades para mejorar y desarrollarse”.

“Para hablar de supervisión diremos, Si acudimos a la Real Academia Española de la Lengua tenemos que supervisión se entiende como acción y efecto de supervisar; y supervisar como ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros”.

“A continuación las definiciones que encontramos en el Diccionario de Trabajo Social Sobre supervisión y la acción de supervisar”

SUPERVISIÓN: “Actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua. Se trata, como ha definido M^a José Aguilar, de un proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación; de carácter administrativo y educativo; que lleva a cabo una persona en relación con otras, sobre las cuales tiene una cierta autoridad dentro de la organización; a fin de lograr la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios”.

SUPERVISAR: “Ejercer la inspección o vigilancia sobre una tarea o labor. Ateniéndonos a la significación que se deriva de la estructura verbal de la palabra, supervisar significa mirar desde arriba, mirar desde lo alto (del latín súper, sobre). Es decir, supervisar hace referencia al acto de observar o estudiar algo con una visión global y a una cierta distancia”. (Ramírez, 2005)

“Tenemos que la supervisión es un método secundario o auxiliar al tratarse de un procedimiento estrechamente ligado al ejercicio profesional, habiéndose convertido en las últimas décadas en un pilar de la acción profesional. Consiste, efectivamente en “mirar desde arriba”, es decir, se trata de una actividad por la cual alguien “mira” el trabajo de otra persona sobre la que tiene una responsabilidad. Esta acepción sugiere la idea de control y evaluación” (Bracho, 2003)

“Tenemos que la supervisión es un método secundario o auxiliar al tratarse de un procedimiento estrechamente ligado al ejercicio profesional, habiéndose convertido en las últimas décadas en un pilar de la acción profesional. Consiste, efectivamente en mirar desde arriba, es decir, se trata de una actividad por la cual alguien mira, el trabajo de otra persona sobre la que tiene una responsabilidad. Esta acepción sugiere la idea de control y evaluación” (Bracho, 2003)

La aplicación de esta supervisión está contemplada normalmente dentro del organigrama de la organización. El supervisor tiene un puesto concreto en el centro o lugar de trabajo donde se aplica.

“Como puede verse, aquí el supervisor tiene que cumplir unas funciones eminentemente jerárquicas que generalmente en nuestras organizaciones suelen atribuirse a los jefes, coordinadores de servicios o puestos similares”.

“En este tema, encontraremos que atendiendo a qué función desempeña la supervisión, se distinguirán tres tipos de la misma, de modo que podemos verlas identificadas como funciones o como tipos de supervisión. Tres son los tipos que se identifican: la supervisión administrativa, la supervisión educativa y la supervisión de apoyo”.

“A través de la supervisión administrativa, los trabajadores más expertos se conciencian continuamente de cuáles son los límites que les ponen la institución o el centro donde trabaja. En los lugares donde el trabajo a realizar es interdisciplinario, el supervisor suele tener la atribución de negociar las posiciones y funciones de los trabajadores”.

“La supervisión educativa es la que tiene como objetivo primordial enseñar, formar y ayudar a mejorar el conocimiento a los trabajadores, o a aquellos que están en fase de formación para convertirse en profesional. La supervisión que se lleva a cabo con los alumnos es básicamente educativa, ya que su objetivo prioritario es participar en la formación del estudiante”.

“Como resultado de la supervisión educativa, el trabajador está en una mejor posición de hacer una autoevaluación de sus actuaciones. Aprende cuál es la diferencia entre la práctica adecuada y la no adecuada, y es capaz de hacer una autocrítica. El supervisor tiene la responsabilidad de crear un ambiente que favorezca el aprendizaje, saber qué es lo que el trabajador ha de aprender, y cómo enseñarlo”.

“Globalmente la supervisión permite un proceso de maduración del profesional o del estudiante. Por otro lado, las supervisiones son una forma de transmitir conocimientos determinados y una determinada ideología. Es importante partir de esta realidad, ya que es cierto que mediante la supervisión se pueden transmitir unos contenidos y una forma de actuar muy diferenciadas según sea el marco teórico e ideológico de referencia. Éste es un factor clave a tener en cuenta especialmente en la supervisión educativa”.

“La supervisión de apoyo es aquella que tiene en cuenta en sus objetivos y aplicación el ofrecer apoyo a las personas que reciben dicha supervisión, de forma que puedan superar

mejor las tensiones y dificultades que se presentan en el ejercicio de su trabajo. La supervisión de apoyo se puede denominar incluso de apoyo psicológico, ya que en muchas ocasiones va dirigida a analizar los aspectos personales del supervisado que influyen en su práctica cotidiana, de modo que pueda entender qué factores psicológicos personales afectan directamente a sus actuaciones profesionales y pueda conseguir superarlos”.

Para ALMEYDA, O. (2007) “etimológicamente, supervisión significa “mirar desde lo alto lo que en sí implica la idea de una visión global. En su concepto propio define supervisión como un proceso educativo por el cual una persona poseedora de un caudal de conocimientos y experiencia, asume la responsabilidad de adiestrar a otras que poseen menos recursos” (NÉRICI, 1998)

“La supervisión educativa en las instituciones educativas se constituye en un instrumento de gestión, que con lleva al mejoramiento del nivel de desempeño docente a través de las orientaciones y la asesoría que brinda el supervisor, que en esta modalidad es el director, con un grupo de asesores. Con la supervisión educativa logramos consolidar los procesos académicos, controlar la calidad educativa y los niveles de rendimiento académico de los estudiantes. Concretamente, se centra en la orientación y la asesoría para mejorar el desempeño docente”.

“Como proceso incorpora el monitoreo pedagógico como estrategias de seguimiento destinado a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema, sub-sistema o proceso a efecto de introducir los ajustes o los cambios pertinentes y oportunos para el logro de resultados y efectos en el entorno; y el acompañamiento pedagógico, Acompañamiento es un nuevo concepto de la supervisión: El acompañamiento es el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas del docente, buscando lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje¹⁴. Entendido como un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continúa, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, especialistas y docentes, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa”. (MINEDUC, 2008)

“La Supervisión Pedagógica es un proceso intencionado y sistemático de carácter técnico, de orientación y asesoramiento, instituido, para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones. Es la función administrativa de la supervisión, caracterizada por la aplicación de proceso de verificación del cumplimiento de la normatividad que rige para las entidades educativas y las funciones de los profesionales de la educación, orientado a garantizar el adecuado desarrollo del año escolar. Si bien el Estado promueve la autonomía administrativa, institucional y pedagógica en las instancias de gestión educativa descentralizada, no excluye la necesidad del control, por el contrario, lo hace más necesario para verificar y juzgar las prácticas en función de políticas educativas y normas legales pertinentes; procesos de aprendizaje en el aula e instrumentos pedagógicos; propuestas metodológicas; uso de materiales educativos (uso de recursos y materiales educativos); cumplimiento de horas efectivas de clase; cumplimiento del Plan Anual de Supervisión, entre otros”. (Raúl, 2013)

“La supervisión pedagógica en nuestro país, se constituye en un proceso sistemático que promueve el trinomio calidad, inclusión y atención a la diversidad, centra su accionar en los procesos pedagógicos que promueven el desarrollo integral de los estudiantes. Así mismo, se inscribe en el marco y la perspectiva del Proyecto Educativo Nacional. al proceso técnico de orientación y asesoramiento, instituido, para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones” (2007)

“Entendida así, la supervisión pedagógica garantiza una acción más enriquecedora y formativa, facilitando un trato más humano con todos los agentes y actores educativos; dando pase a la creatividad y criticidad, dejando de lado la búsqueda de errores para mal juzgar y sancionar” (gestión pedagógica)

“Para comprender la concepción de la supervisión pedagógica en el país es importante precisar los términos y acepciones que se vinculan a ella. Al respecto el Consejo Nacional de Educación 2 indica:

Supervisión, es la verificación en el terreno del cumplimiento de la normatividad que rige para los centros educativos y las funciones de directores y docentes”

“Monitoreo, es el recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos, procesos y productos esperados. (...) Acompañamiento, es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales, una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes a su práctica”.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema general:

De qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos mejorará el clima laboral de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015

1.2. Hipótesis

1.2.1. Hipótesis general:

La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente el clima laboral de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco-2015.

1.2.2. Hipótesis Específicas:

- a) La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente la Autorrealización de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.
- b) La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente el Involucramiento laboral de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.
- c) La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente la supervisión de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.
- d) La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente la comunicación en institucional de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.

- e) La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente las condiciones laborales de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

1.3. Objetivos:

1.3.1. Objetivo general:

Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará el clima laboral en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca. Pasco 2015

1.3.2. Objetivos específicos:

- a) Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará la Autorrealización de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015
- b) Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará el Involucramiento laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.
- c) Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará la supervisión de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.
- d) Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará la comunicación de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015..
- e) Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará las condiciones laborales en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

II MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

2.1.1. Variable independiente: los procesos conjuntivos

Un proceso conjuntivo “Considera al sujeto como inmerso dentro de una sociedad con determinada cultura la cual socializa, re-socializa dadas las condiciones y se hacen algunas distinciones entre estas; de manera que el individuo está sujeto a una serie de condicionantes socioculturales las cuales adopta e introyecta, así como organiza, jerarquiza e interactúa con las diferentes estructuras que componen su medio social”.

2.1.2. Variable dependiente: El Clima laboral

Percepción de los miembros de una institución con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variable Independiente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores
los procesos conjuntivos	“Un proceso conjuntivo Considera al sujeto como inmerso dentro de una sociedad con determinada cultura la cual socializa, re-socializa dadas las condiciones y se hacen algunas distinciones entre estas; de manera que el individuo está sujeto a una serie de condicionantes socioculturales las cuales adopta e introyecta, así como organiza, jerarquiza e interactúa con las diferentes estructuras que componen su medio	Capacidad de cooperar	Cooperación es la capacidad que tenemos los seres humanos de trabajar en equipo. Todo lo que un ser humano se proponga es más factible de lograr si cuenta con la cooperación de los demás.	trabajar en equipo que mantener una actitud sincera y positiva.
		Capacidad de Acomodación	La acomodación es la capacidad para adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzar determinados	Habituar a múltiples circunstancias y condiciones Promover el cambio Adaptarse para

	social.”		objetivos cuando surgen dificultades	solucionar posibles problemas
		Capacidad de Asimilación	Asimilación muestra la capacidad de superación personal que todo individuo tiene gracias a la inteligencia y a la voluntad, facultades que permiten a una persona adaptarse al cambio.	<p>Evaluar las capacidades de los funcionarios</p> <p>Motivación del personal</p> <p>Mantenerse alerta ante los posibles cambios</p>

Fuente: creación propia

1.2.1. Variable Dependiente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	indicadores
El Clima laboral	Percepción de los miembros de una institución con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.	Autorrealización	<p>Autorrealización muestra el deseo de buscar la felicidad de forma personal, ese deseo de vivir la vida que realmente uno anhela.</p> <p>involucramiento se define como el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan</p>	Optimizar las potencialidades recursos y capacidades del individuo
		Involucramiento Laboral		Suministro de información Materiales Estrategias
		Supervisión		Recoge saberes estrategias Motivación Adecuación
		Comunicación		Técnicas Control
		Condiciones Laborales		Aplicación práctica.
		Actitudes y valores		-Mantiene postura. Respeto.

Fuente: Creación propia.

2.3. Metodología:

El método de investigación es cuantitativo por que permitió examinar los datos de manera numérica y someter a un análisis estadístico el grado de influencia del modelo “Buenas Relaciones” en el Clima Institucional” de la Institución Educativa Inicial “Elvira García y García”

2.4. Tipo de estudio:

2.4.1. Según su finalidad: Es investigación básica

2.4.2. Según su carácter: Es investigación correlacional.

2.4.3. Según su naturaleza: Es investigación cuantitativa.

2.4.4. Según el alcance temporal: Es investigación transversal.

2.4.5. Según la orientación que asume: Investigación orientada al descubrimiento

2.5. Diseño de investigación: Descriptivo correlacional con un solo grupo.

Diseño Pre experimental: Porque su grado de control es mínimo

Tipo: Diseño Pre Prueba – Post Prueba con un solo grupo.

Este diseño implica tres pasos a ser realizados por parte del investigador:

O1: Medición previa de la Variable dependiente Clima Institucional a ser estudiada. (Pre test) antes de la aplicación del Modelo “Buenas Relaciones”.

X: Introducción o aplicación de la variable independiente Modelo” Buenas Relaciones” o experimental (X) a los sujetos del grupo.

O2: Una nueva medición de la Variable dependiente del Clima Institucional en los sujetos (Post Test) después de la aplicación del Modelo Buenas Relaciones.

GE	O1	---	X	---	O2
	Pretest		Procesos Conj.		Post test

2.5. Población, muestra y muestreo

2.5.1. Población: La población está constituida por 28 trabajadores entre: el personal directivo, docente y administrativo de la Institución Educativa Inicial “Elvira García y García” que laboran en el año lectivo 2012, tal como se muestra en el siguiente cuadr

PERSONAL DE LA I.E.I “Elvira García y García”	N°	%
Directivo	01	3,6
Docentes	20	71,4
Administrativo	07	25
TOTAL	28	100

Fuente: Padrón de la I.E.I.”Elvira García y García”

En la presente investigación no se tomó en cuenta a los padres de Familia ni a los estudiantes de la Institución, el objeto de estudio son los docentes, directivos y administrativos, quienes son afectados directamente por el Clima Institucional dentro de la I.E.

2.5.2. Muestra:

Como la población es reducida se consideró el 100% de los docentes para tal efecto, pero por muchas razones la asistencia no fue en su totalidad por lo que se consideró tomar como muestra el 82 % (23 docentes) asistentes a la aplicación del Modelo “Buenas Relaciones”.

PERSONAL DE LA I.E. I “ELVIRA GARCIA Y GARCIA”	POBLACIÓN	%	MUESTRA	%
Directivo	01	3,6	01	4,35
Docentes	20	71,4	19	82,61
Administrativos	07	25	03	13,04
TOTAL	28	100	23	100

2.5.3. Criterios de selección: La muestra ha sido no probabilística, tomando en cuenta el criterio del autor por la accesibilidad

2.5.4. Validación y confiabilidad del instrumento.

Se aplicó el Test a los directivos, docentes y administrativos. La ventaja principal del Test radicó en la gran economía de tiempo y del reducido número del personal, así mismo se aplicó en forma individual.

El propósito de la aplicación del Test fue recopilar la información referida para el estudio sobre el Clima institucional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Inicial “Elvira García y García” de Chaupimarca.

El referido Test se caracterizó por ser formal y estructurado, consta de una sección preliminar de carácter informativo-instructivo, en esta sección describe el propósito de la encuesta y se señala las recomendaciones que han de seguir los encuestados para que los datos suministrados sean objetivos y veraces; Así mismo el agradecimiento por su participación.

La segunda parte del cuestionario tiene el propósito de recabar la información vinculada con las cinco dimensiones del Clima Institucional constituidas por:

Autorrealización determinado por los ítems 1; 6; 11; 16; 21; 26; 31; 36; 41; 46; apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca al desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Existen oportunidades de progresar en la Institución.
- Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

Involucramiento Laboral, 2; 7; 12; 17; 22; 27; 32; 37; 42; 47; Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- Los trabajadores están comprometidos con la organización.

Supervisión: 3; 8; 13; 18; 23; 28; 33; 38; 43; 48; Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, Ejemplo de ítems en esta área son:

- El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
- La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar.

Comunicación: 4; 9; 14; 19; 24; 29; 34; 39; 44; 49; Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
- La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

Condiciones Laborales: 5; 10; 15; 20; 25; 30; 35; 40; 45; 50; Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son:

- La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.
- Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se aplicó la encuesta y se obtuvo la información de los sujetos en estudio proporcionados por ellos mismos, mediante la aplicación del Test se conoció determinados aspectos que requieren ser definidos y delimitados con exactitud.

2.7. Métodos de análisis de datos.

Para el análisis de los datos se utilizaron los cuadros, gráficos presentados en el proceso de sistematización de todos los ítems correspondientes al pre y post test.

Medidas de tendencia central

- **Media aritmética:** Se ha calculado dividiendo la suma de los valores de la variable Comunicación oral entre el número de observaciones.

$$\bar{X} = \frac{\sum x_1 f_1}{n}$$

Medidas de variación o dispersión

- **Desviación estándar:** Es la variabilidad existente en un conjunto de datos. se define como “la raíz cuadrada del promedio de los cuadrados de las desviaciones medias de cada valor de la variable con respecto de la media aritmética.

$$S = \frac{\sqrt{\sum (x_1 - \bar{x})^2}}{n}$$

- **Coefficiente de variación:** es una medida que nos permite la comparación de variables, mide el grado de homogeneidad o heterogeneidad en una o más poblaciones.

$$C.V = \frac{DE}{\bar{X}} \times 100\%$$

III RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable clima laboral antes y después de la aplicación de los procesos conjuntivos

Tabla N° 1 consolidado de resultados

D ₁	CLIMA LABORAL ANTES DE APLICAR LOS PROCESOS CONJUNTIVOS						CLIMA LABORAL POSTERIOR DE APLICAR LOS PROCESOS CONJUNTIVOS					
	D ₁	D ₂	D ₃	D ₄	D ₅	Total	D ₁	D ₂	D ₃	D ₄	D ₅	Total
1	34	39	37	28	38	176	37	45	41	40	36	199
2	27	36	31	26	34	154	41	43	39	37	37	197
3	30	37	30	29	27	153	36	44	40	39	37	196
4	23	25	26	27	23	124	34	39	35	33	34	175
5	20	24	20	21	26	111	35	46	41	44	35	201
6	27	33	31	28	22	141	37	41	39	38	38	193
7	22	24	22	21	25	114	34	42	33	32	26	167
8	19	26	29	27	28	129	32	37	31	33	33	166
9	45	46	42	40	40	213	38	46	38	32	34	188
10	48	45	45	45	45	228	39	41	43	42	38	203
11	38	40	37	38	35	188	35	44	39	34	30	182
12	33	40	39	38	36	186	34	44	43	34	32	187
13	23	28	27	27	24	129	33	39	32	32	32	168
14	31	33	29	27	33	153	30	35	37	28	29	159
15	33	35	32	27	22	149	29	36	37	27	26	155
16	34	40	31	30	24	159	31	37	31	33	33	165
17	37	37	32	34	21	161	31	37	33	33	34	168
18	36	38	34	32	29	169	37	40	36	31	29	173
19	34	39	30	33	26	162	37	44	42	38	36	197
20	34	38	29	33	30	164	36	41	38	33	33	181
21	28	36	34	30	25	153	42	45	40	42	39	208
22	37	41	35	35	35	183	35	46	40	33	35	189
23	25	25	20	21	20	111	44	46	45	44	41	220
\bar{X}	31,2174	35	31,3913	30,3043	29,0435	156,9565	35,5217	41,6522	37,9565	35,3043	33,7826	184,2174
S^2	55,7233	44,1818	39,2490	37,5850	45,6798	925,8617	14,1700	12,7826	15,7708	22,8577	15,3597	296,6324
S	7,4648	6,6469	6,2649	6,1307	6,7587	30,4280	3,7643	3,5753	3,9712	4,7810	3,9191	17,2230
$C.V.$	23,9123	18,9913	19,9574	20,2303	23,2709	19,3862	10,5972	8,5837	10,4626	13,5422	11,6011	9,3493

Grafico N° 1
Resultados del Pre y Post test del el clima laboral

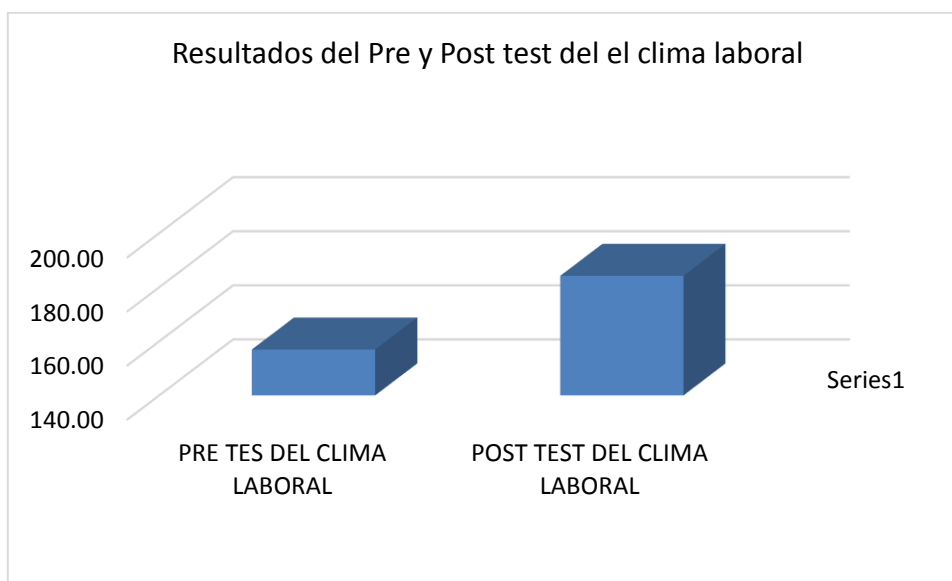


Tabla N° 2
Componentes de las dimensiones

Componentes del Clima laboral	Dimensiones
Autorrealización	D ₁
Involucramiento Laboral	D ₂
Supervisión	D ₃
Comunicación	D ₄
Condiciones Laborales	D ₅

Tabla N° 3
Escala de calificación para el clima laboral

Escala de Calificación Clima laboral	Nivel
(50 – 89)	Muy Desfavorable
(90 – 129)	Desfavorable
(130 – 169)	Medio
(170 – 209)	Favorable
(210 – 250)	Muy Favorable

Descripción:

De las tablas anteriores podemos manifestar de los 23 encuestados sobre la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará el clima laboral en la I.E.I. "Elvira García y García" de Chaupimarca Pasco, en sus respectivas dimensiones como Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión y Comunicación Condiciones

Laborales. Podemos cuantificar las diferencias más significativas como la media aritmética a favor del post test donde en el pre test logro 156,9565 puntos y en el post test 184,2174 puntos. Se denota la diferencia afirmando que la aplicación de los procesos conjuntivos mejora significativamente el clima laboral

3.1.2. Prueba de las hipótesis de las variables clima laboral antes y después de la aplicación de los procesos conjuntivos

A.- Prueba de hipótesis específica 1

H_0 La aplicación de los procesos conjuntivos no mejora significativamente la Autorrealización de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.

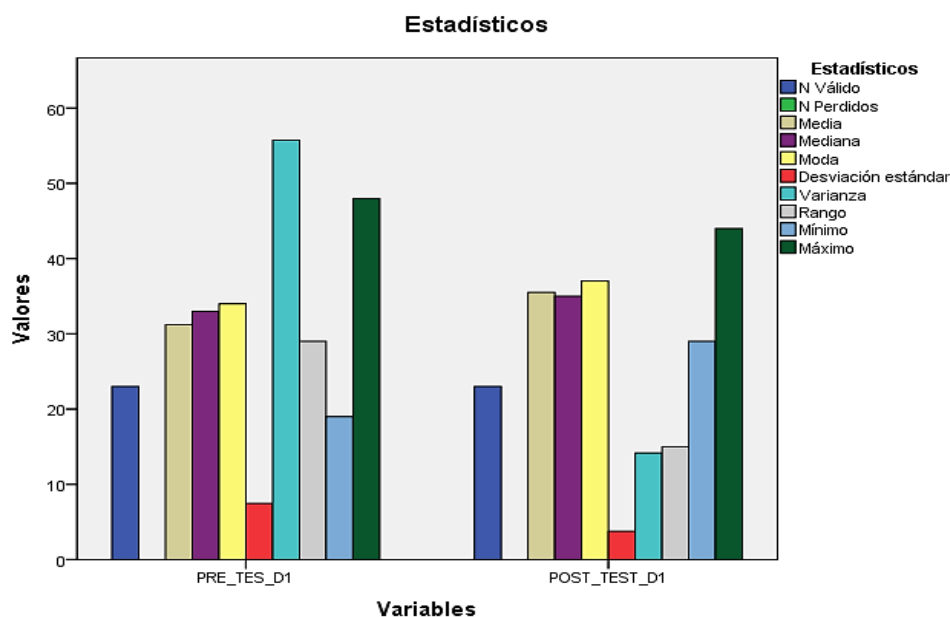
H_1 La aplicación de los procesos conjuntivos mejoran significativamente la Autorrealización de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.

B.- Descripción numérica

Tabla N° 4
Comparación de resultados de la dimensión 1 “AUTOREALIZACIÓN”

Estadísticos		PRE_TES_D1	POST_TEST_D1
N	Válido	23	23
	Perdidos	0	0
Media		31,22	35,52
Mediana		33,00	35,00
Moda		34	37
Desviación estándar		7,465	3,764
Varianza		55,723	14,170
Rango		29	15
Mínimo		19	29
Máximo		48	44

Grafico N° 2
Comparación de resultados de la dimensión 1 “AUTOREALIZACIÓN”



Fuente: elaborado en base a los datos de la Tabla N° 1

Interpretación

En la tabla N° 4 referido a la comparación de los resultados del pre test y post test de la dimensión “Autorrealización” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 31,22 puntos y en el post test tiene 35,52 puntos. Del pre test en la mediana tiene 33 puntos y en el post test tiene 35 puntos. Del pre test en la moda tiene 34 puntos y en el post test tiene 37 puntos. Del pre test en el rango tiene 29 puntos y en el post test tiene 15 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 19 puntos y en el post test tiene 29 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral.

C.- Condición

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_0

$$X_1 \geq X_2$$

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

C.- Decisión estadística.

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

Puesto que

$$31,22 < 35,52$$

Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H_1 . Pues **31,22 < 35,52** y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos mejoran significativamente la Autorrealización de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

A.- Prueba de hipótesis específica 2

H_0 La aplicación de los procesos conjuntivos no mejoran significativamente el Involucramiento laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

H_1 La aplicación de los procesos conjuntivos, mejoran significativamente el Involucramiento laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

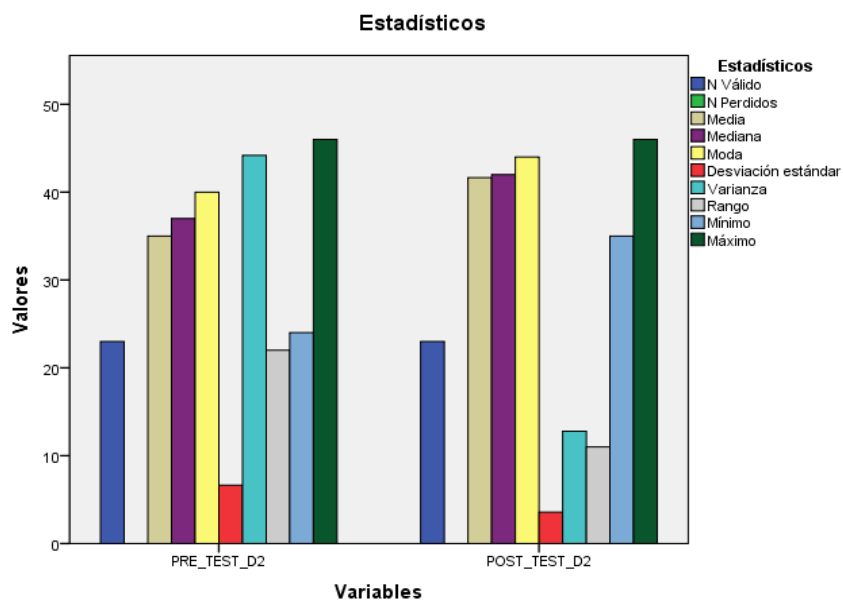
B.- Descripción numérica

Tabla N° 5
Comparación de resultados de la dimensión 2 “INVOLUCRAMIENTO LABORAL”

Estadísticos		PRE_TEST_D2	POST_TEST_D2
N	Válido	23	23
	Perdidos	0	0
Media		35,00	41,65
Mediana		37,00	42,00
Moda		40	44 ^a
Desviación estándar		6,647	3,575
Varianza		44,182	12,783
Rango		22	11
Mínimo		24	35
Máximo		46	46

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Grafico N° 3
Comparación de resultados de la dimensión 2 “INVOLUCRAMIENTO LABORAL”



Fuente: elaborado en base a los datos de la Tabla N° 1

Interpretación

En la tabla N° 5 referido a la comparación de los resultados del pre test y post test de la dimensión “Involucramiento laboral” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test

en la media tiene 35 puntos y en el post test tiene 41,65 puntos. Del pre test en la mediana tiene 37 puntos y en el post test tiene 42 puntos. Del pre test en la moda tiene 40 puntos y en el post test tiene 44 puntos. Del pre test en el rango tiene 22 puntos y en el post test tiene 11 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 24 puntos y en el post test tiene 35 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral.

C.- Condición

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_0

$$X_1 \geq X_2$$

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

C.- Decisión estadística.

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

Puesto que

$$35 < 41,65$$

Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H_1 . Pues **35 < 41,65** y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos, mejoran significativamente el involucramiento laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

A.- Prueba de hipótesis específica 3

H₀ La aplicación de los procesos conjuntivos no mejora significativamente la supervisión de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

H₁ La aplicación de los procesos conjuntivos no mejora significativamente la supervisión de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

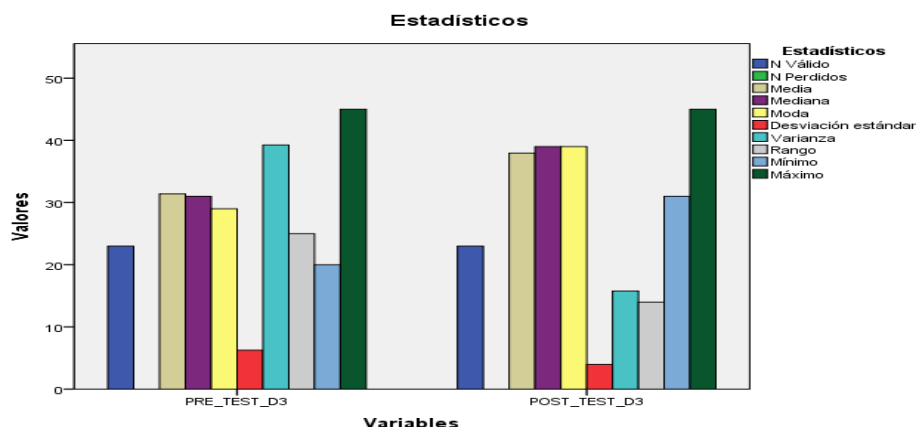
B.- Descripción numérica

Tabla N° 6
Comparación de resultados de la dimensión 3 "SUPERVISIÓN"

Estadísticos		PRE_TEST_D3	POST_TEST_D3
N	Válido	23	23
	Perdidos	0	0
Media		31,39	37,96
Mediana		31,00	39,00
Moda		29 ^a	39 ^a
Desviación estándar		6,265	3,971
Varianza		39,249	15,771
Rango		25	14
Mínimo		20	31
Máximo		45	45

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Grafico N° 4
Comparación de resultados de la dimensión 3 "SUPERVISIÓN"



Fuente: elaborado en base a los datos de la Tabla Nº 1

Interpretación

En la tabla Nº 6 referido a la comparación de los resultados del pre test y post test de la dimensión “Supervisión” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 31,39 puntos y en el post test tiene 37,96 puntos. Del pre test en la mediana tiene 31 puntos y en el post test tiene 39 puntos. Del pre test en la moda tiene 29 puntos y en el post test tiene 39 puntos. Del pre test en el rango tiene 25 puntos y en el post test tiene 14 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 20 puntos y en el post test tiene 31 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral.

C.- Condición

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_0

$$X_1 \geq X_2$$

Si:

X_1 = Pre test X_2 = Post test

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

C.- Decisión estadística.

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

Puesto que

$$31,39 < 37,96$$

Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H1. Pues **31,39 < 37,96** y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos no mejora significativamente la supervisión de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

A.- Prueba de hipótesis específica 4

H₀ La aplicación de los procesos conjuntivos, no mejora significativamente la comunicación de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

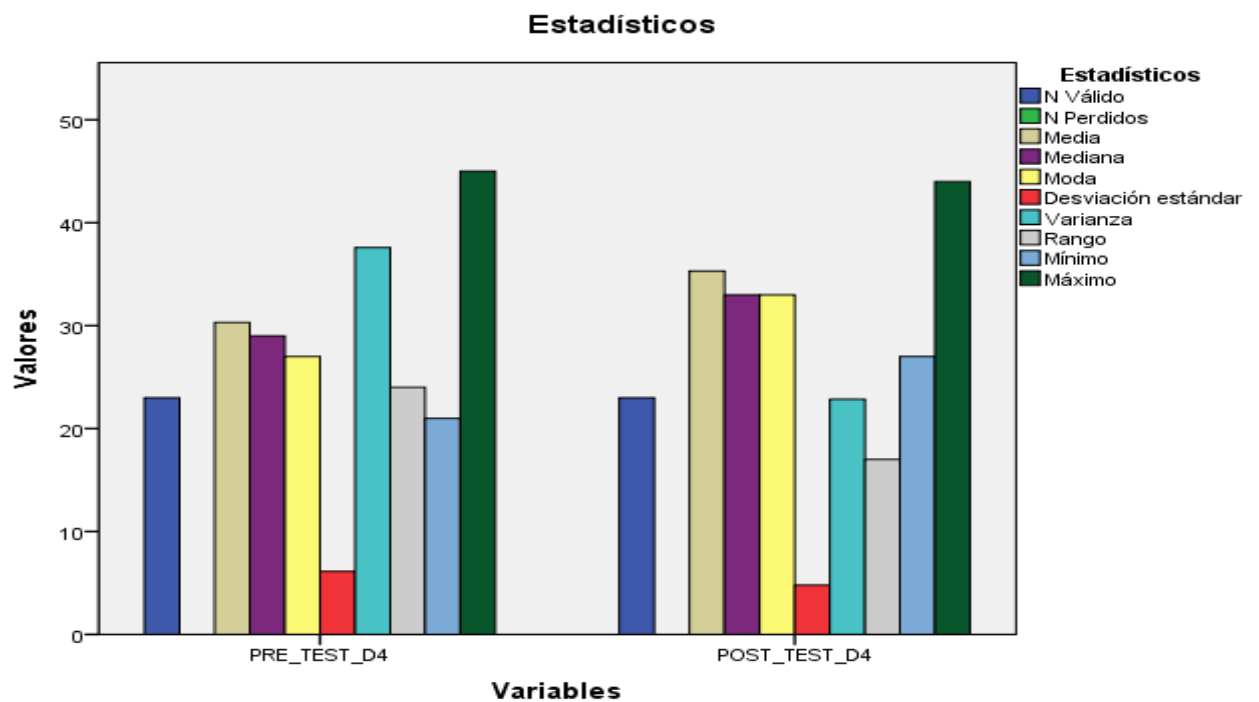
H₁ La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente la comunicación de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

B.- Descripción numérica

Tabla N° 7
Comparación de resultados de la dimensión 3 "COMUNICACIÓN"
Estadísticos

	PRE_TEST_D4	POST_TEST_D4
N Válido	23	23
Perdidos	0	0
Media	30,30	35,30
Mediana	29,00	33,00
Moda	27	33
Desviación estándar	6,131	4,781
Varianza	37,585	22,858
Rango	24	17
Mínimo	21	27
Máximo	45	44

Grafico N° 5
Comparación de resultados de la dimensión 4 "COMUNICACIÓN"



Fuente: elaborado en base a los datos de la Tabla N° 1

Interpretación

En la tabla N° 7 referido a la comparación de los resultados del pre test y post test de la dimensión “Comunicación” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 30,30 puntos y en el post test tiene 35,30 puntos. Del pre test en la mediana tiene 29 puntos y en el post test tiene 33 puntos. Del pre test en la moda tiene 27 puntos y en el post test tiene 33 puntos. Del pre test en el rango tiene 24 puntos y en el post test tiene 19 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 21 puntos y en el post test tiene 27 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral.

C.- Condición

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_0

$$X_1 \geq X_2$$

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

C.- Decisión estadística.

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

Puesto que

$$30,30 < 33,30$$

Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H_1 . Pues $30,30 < 35,30$ y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos, no mejora significativamente la comunicación de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

A.- Prueba de hipótesis específica 5

H_0 La aplicación de los procesos conjuntivos, no mejora significativamente las condiciones laborales de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

H_1 La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente las condiciones laborales de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

B.- Descripción numérica

Tabla N° 8

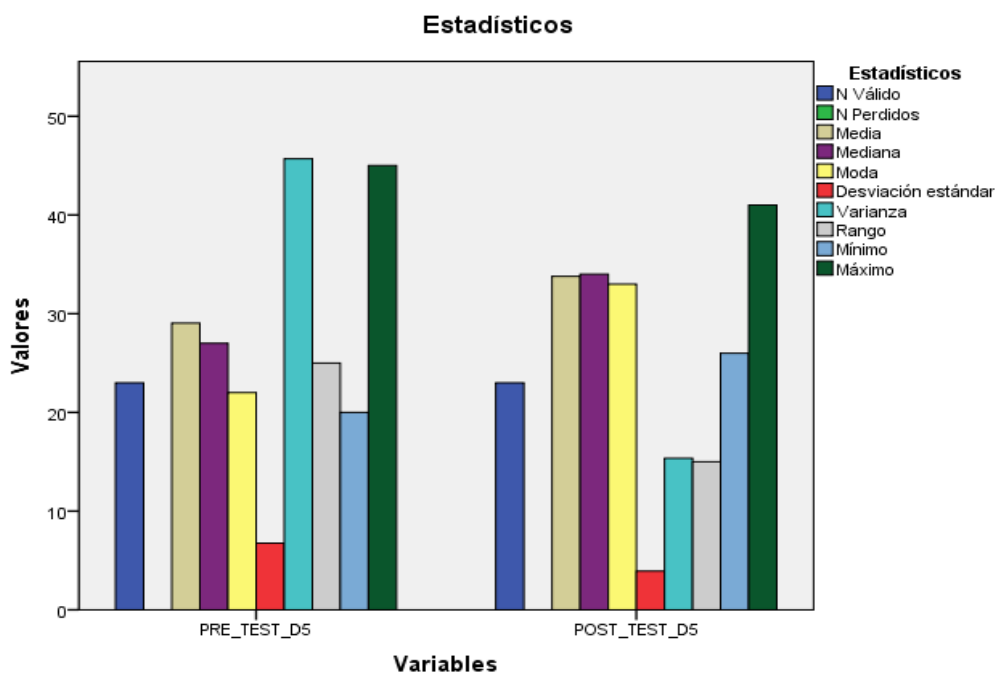
Comparación de resultados de la dimensión 5 "CONDICIONES LABORALES"

Estadísticos			
		PRE_TEST_D5	POST_TEST_D5
N	Válido	23	23

Perdidos	0	0
Media	29,04	33,78
Mediana	27,00	34,00
Moda	22 ^a	33 ^a
Desviación estándar	6,759	3,919
Varianza	45,680	15,360
Rango	25	15
Mínimo	20	26
Máximo	45	41

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Grafico N° 6
Comparación de resultados de la dimensión 4 “CONDICIONES LABORALES”



Fuente: elaborado en base a los datos de la Tabla N° 1

Interpretación

En la tabla N° 8 referido a la comparación de los resultados del pre test y post test de la dimensión “Condiciones laborales” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test

en la media tiene 29,04 puntos y en el post test tiene 33,78 puntos. Del pre test en la mediana tiene 27 puntos y en el post test tiene 34 puntos. Del pre test en la moda tiene 22 puntos y en el post test tiene 33 puntos. Del pre test en el rango tiene 25 puntos y en el post test tiene 15 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 20 puntos y en el post test tiene 26 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral.

C.- Condición

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_0

$$X_1 \geq X_2$$

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

C.- Decisión estadística.

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

Puesto que

$$29,04 < 33,78$$

Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H_1 . Pues **29,04 < 33,78** y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente las condiciones laborales de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.

A.- Prueba de hipótesis General

H₀ La aplicación de los procesos conjuntivos, no mejora significativamente el clima laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco-2015.

H₁ La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente el clima laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco-2015.

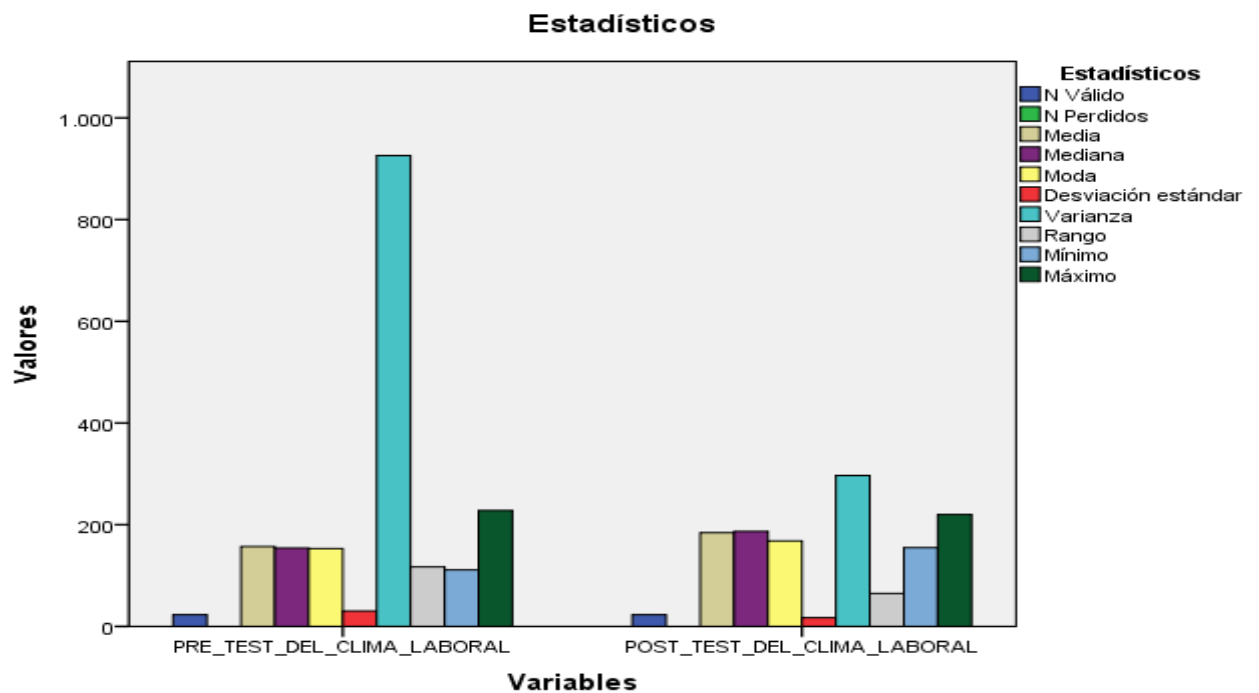
B.- Descripción numérica

Tabla N° 9
Comparación de resultados de la Variable de estudio "CLIMA LABORAL"

Estadísticos		PRE_TEST_DEL_ CLIMA_LABORAL	POST_TEST_DEL_ CLIMA_LABORAL
N	Válido	23	23
	Perdidos	0	0
Media		156,96	184,22
Mediana		154,00	187,00
Moda		153	168 ^a
Desviación estándar		30,428	17,223
Varianza		925,862	296,632
Rango		117	65
Mínimo		111	155
Máximo		228	220

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Grafico N° 7
Comparación de resultados de la Variable de estudio "CLIMA LABORAL"



Fuente: elaborado en base a los datos de la Tabla Nº 1

Interpretación

En la tabla Nº 9 referido a la comparación de los resultados del pre test y post test de la variable de estudio “Clima laboral”, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 156,96 puntos y en el post test tiene 184,22 puntos. Del pre test en la mediana tiene 154 puntos y en el post test tiene 187 puntos. Del pre test en la moda tiene 153 puntos y en el post test tiene 168 puntos. Del pre test en el rango tiene 117 puntos y en el post test tiene 65 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 111 puntos y en el post test tiene 155 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral.

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre PRE_TEST_DEL_CLIMA_LABORAL y POST_TEST_DEL_CLIMA_LABORAL es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,001	Rechaza la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05.

C.- Condición

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_0

$$X_1 \geq X_2$$

Si:

X_1 = Pre test

X_2 = Post test

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

C.- Decisión estadística.

Entonces para que valide H_1

$$X_1 < X_2$$

Puesto que

$$156,96 < 184,22$$

Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H_1 . Pues **156,96 < 184,22** y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos, no mejora significativamente el clima laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco-2015.

IV DISCUSIÓN

4.1 DISCUSION

De las tablas anteriores podemos manifestar de los 23 encuestados sobre la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará el clima laboral en la I.E.I. “Elvira García y García” de Chaupimarca Pasco, en sus respectivas dimensiones como Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión y Comunicación Condiciones Laborales. Podemos cuantificar las diferencias más significativas como la media aritmética a favor del post test donde en el pre test logro 156,9565 puntos y en el post test 184,2174 puntos. Se denota la diferencia afirmando que la aplicación de los procesos conjuntivos mejora significativamente el clima laboral

Tomando en cuenta los resultados obtenidos del trabajo de investigación, se encontró similitud en la conclusión del antecedente realizado por Sonia Palma Carrillo.

En la Institución Educativa Inicial “Elvira García y García”, luego de haber realizado la aplicación del Modelo “Buenas Relaciones”, al hacer la comparación de los resultados obtenidos entre el Pre y Post Test se logró un incremento positivo en el Clima Institucional de la Institución mostrándose con mayor incidencia en la dimensión de Autorrealización ubicándose en un nivel (Favorable) con un 69,6%, seguido por la dimensión de Supervisión en un Nivel (Favorable) con el 65,3%, también se dio el incremento en el Nivel (Favorable), en la dimensión de Condiciones Laborales con el 56,5%.

En conclusión diremos que al comparar los resultados obtenidos del Clima Institucional, se detectó un avance significativo del nivel (Medio) al nivel (Favorable), con 69,6%.Luego de la aplicación del Modelo “Buenas Relaciones” para mejorar el Clima Institucional de la Institución, el tuvo un incremento progresivo, evidenciándose en el nivel (Medio) con el 52,2% en el Pre test y en el Post test en el nivel (Favorable) con el 65,3%.

La comparación de los resultados del pre test y post test de la dimensión “Autorrealización” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 31,22 puntos y en el post test tiene 35,52 puntos. Del pre test en la mediana tiene 33 puntos y en el post test tiene 35 puntos. Del pre test en la moda tiene 34 puntos y en el post test tiene 37 puntos. Del pre test en el rango tiene 29 puntos y en el post test tiene 15 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 19 puntos y en el post test tiene 29 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral. Según indica la teoría del “COMPROMISO LABORAL” se identifica en las Organizaciones como el vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación

implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo. El Compromiso Laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. La satisfacción se relaciona, a su vez, con compromiso organizacional y con la rotación del personal

La comparación de los resultados del pre test y post test de la dimensión “Involucramiento laboral” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 35 puntos y en el post test tiene 41,65 puntos. Del pre test en la mediana tiene 37 puntos y en el post test tiene 42 puntos. Del pre test en la moda tiene 40 puntos y en el post test tiene 44 puntos. Del pre test en el rango tiene 22 puntos y en el post test tiene 11 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 24 puntos y en el post test tiene 35 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral. Pues la teoría indica por otro lado, el involucramiento tiene relevancia ante los cambios que en las últimas décadas tienen lugar en el campo de la tecnología (automatización, computación), la cultura de la sociedad y de las organizaciones ya que han afectado la actitud de los empleados en diversas formas; por un lado, los empleados que iniciaron carrera hace 20 años pudieron haber recibido excelente entrenamiento en su trabajo, sin embargo, muchos de ellos estuvieron dedicados a un tipo particular de tarea y no se percataron de los cambios inherentes a la globalización.

Los resultados del pre test y post test de la dimensión “Supervisión” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 31,39 puntos y en el post test tiene 37,96 puntos. Del pre test en la mediana tiene 31 puntos y en el post test tiene 39 puntos. Del pre test en la moda tiene 29 puntos y en el post test tiene 39 puntos. Del pre test en el rango tiene 25 puntos y en el post test tiene 14 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 20 puntos y en el post test tiene 31 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral. Globalmente la supervisión permite un proceso de maduración del profesional o del estudiante. Por otro lado, las supervisiones son una forma de transmitir conocimientos determinados y una determinada ideología. Es importante partir de esta realidad, ya que es cierto que mediante la supervisión se pueden transmitir unos contenidos y una forma de actuar muy diferenciadas según sea el marco teórico e ideológico de referencia. Éste es un factor clave a tener en cuenta especialmente en la supervisión educativa.

Los resultados del pre test y post test de la dimensión “Comunicación” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 30,30 puntos y en el post test tiene 35,30 puntos. Del pre test en la mediana tiene 29 puntos y en el post test tiene 33 puntos. Del pre test en la moda tiene 27 puntos y en el post test tiene 33 puntos. Del pre test en el rango tiene 24 puntos y en el post test tiene 19 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 21 puntos y en el post test tiene 27 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral. Pues los autores indican que la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. Es la Capacidad de reorientar la forma de actuar para alcanzar los objetivos ante nuevas situaciones

Los resultados del pre test y post test de la dimensión “Condiciones laborales” de la variable de estudio clima laboral, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 29,04 puntos y en el post test tiene 33,78 puntos. Del pre test en la mediana tiene 27 puntos y en el post test tiene 34 puntos. Del pre test en la moda tiene 22 puntos y en el post test tiene 33 puntos. Del pre test en el rango tiene 25 puntos y en el post test tiene 15 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 20 puntos y en el post test tiene 26 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral. Referido a la comparación de los resultados del pre test y post test de la variable de estudio “Clima laboral”, posterior a la evaluación a los 23 sujetos de estudio se tiene resultados del pre test en la media tiene 156,96 puntos y en el post test tiene 184,22 puntos. Del pre test en la mediana tiene 154 puntos y en el post test tiene 187 puntos. Del pre test en la moda tiene 153 puntos y en el post test tiene 168 puntos. Del pre test en el rango tiene 117 puntos y en el post test tiene 65 puntos. Del pre test en el mínimo tiene 111 puntos y en el post test tiene 155 puntos. Que se deduce que la aplicación de los procesos conjuntivos genera cambios positivos en el clima laboral.

La importancia del Monitoreo, es el recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de

los insumos, procesos y productos esperados. (...) Acompañamiento, es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales, una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes a su práctica. Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H1. Pues **156,96 < 184,22** y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos, no mejora significativamente el clima laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco-2015.

V CONCLUSIONES

5.1 CONCLUSIONES

- ☐ De las tablas anteriores podemos manifestar de los 23 encuestados sobre la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará el clima laboral en la I.E.I. “Elvira García y García” de Chaupimarca Pasco, en sus respectivas dimensiones como Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión y Comunicación Condiciones Laborales. Podemos cuantificar las diferencias más significativas como la media aritmética a favor del post test donde en el pre test logro 156,9565 puntos y en el post test 184,2174 puntos. Se denota la diferencia afirmando que la aplicación de los procesos conjuntivos mejora significativamente el clima laboral
- ☐ Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H1. Pues $31,22 < 35,52$ y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos mejoran significativamente la Autorrealización de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.
- ☐ Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H1. Pues $35 < 41,65$ y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos, mejoran significativamente el Involucramiento laboral de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.
- ☐ Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H1. Pues $31,39 < 37,96$ y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos no mejora significativamente la supervisión de los docentes en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.
- ☐ Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H1. Pues $30,30 < 35,30$ y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos, no mejora significativamente la comunicación de los docentes en institucional en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.
- ☐ Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H1. Pues $29,04 < 33,78$ y se llega a la conclusión que. La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente las condiciones laborales de los docentes en institucional en la I.E.I. “Elvira García y García”. Chaupimarca, Pasco 2015.
- ☐ Según los datos estadístico y la condición determina que el pre test es menor que el pos test el cual valida la H1. Pues $156,96 < 184,22$ y se llega a la conclusión que. La aplicación

de los procesos conjuntivos, no mejora significativamente el clima laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco-2015.

VI RECOMENDACIONES

6.1 RECOMENDACIONES

Sugerimos a la señora Directora de la Institución Educativa Inicial “Elvira García y García “

- a.** Aplicar periódicamente el test de Clima Laboral (SPC) a los miembros de la Institución Educativa, con la finalidad de medir el nivel del Clima Organizacional y desarrollar programas educativos de Habilidades Sociales e Inteligencia Emocional en caso que este muestre un nivel desfavorable a fin de mantener un clima institucional favorable.
- b.** La directora de la Institución Educativa debe promover espacios de sensibilización, establecer políticas de motivación, actividades de integración que favorezcan las relaciones armoniosas y alto nivel de identidad e involucramiento institucional, favoreciendo un buen clima institucional y así mejorar la Calidad Educativa.
- c.** La directora y el personal que labora en la institución deben manejar adecuadamente la Visión y Misión y los sistemas de comunicación, establecer un mayor compromiso con metas, que tengan al final un estímulo y si no se cumpliera una sanción teniendo en cuenta, toma de decisiones, estilo de liderazgo, trabajo grupal y la implementación de los esquemas motivacionales en la Institución Educativa, para lograr los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [En línea] [http://deconceptos.com/concepto de cooperación](http://deconceptos.com/concepto%20de%20cooperaci%C3%B3n).
- [En línea] <http://www.definicionabc.com/social/autorrealizacion.php>.
- **2007.** *Programa de Acompañamiento Pedagógico. Para mejorar aprendizajes en las Instituciones educativas de áreas rurales*. s.l. : Consejo Nacional de Educación, 2007.
- **Segundo Calle A. 2013.** LA TARDE DIARIO VESPERTINO DE CUENCA. [En línea] 01 de Mar de 2013. <http://www.latarde.com.ec>.
- /Integrar la adaptación al cambio climático en proyectos. [En línea] <http://www.careclimatechange.org>.
- **Abundes Pérez, Ana María. 2011.** *"Los estímulos económicos , una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México"*. México : s.n., 2011.
- **ALMEYDA SÁENZ, Orlando. 2007.** Supervisión educativa. Lima : Nuevo Milenio, 2007, pág. 192.
- **Álvarez. 2011.** *"Los profesores pueden aguantar malos sueldos pero no malos tratos"*. 2011.
- **Batista. 2007.** *Gestión Pedagógica*. 2007.
- **Bracho, Fernández García y Alemán. 2003.** Los métodos secundarios. La supervisión. La investigación. La administración, en Alianza. *Introducción al Trabajo Social. Ciencias Sociales*. . Madrid : Madrid, 2003.
- **Bravo César, Alminagorta, Diógenes, Cajavilca, Juan y Cornejo,Alfonso. 2006.** *Seminario de Didáctica General*. Lima : San marcos, 2006.
- **Callomamani Arocutipa, Rogelio Raúl. 2013.** *"La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores"*. Lima : s.n., 2013.
- **Charry. 2005.** *"Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la maestría de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos"*. Lima : s.n., 2005.
- **Delgado, Santa Gadea Kenneth. 2008.** *Evaluación de la Educacion Superior*. Lima : Textos de la Maestría en Educación UNMSM, 2008.
- **Dominguez. 1999.** *"El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina"*. Lima : s.n., 1999.

- *El Aprendizaje cooperativo*. **Garriga, José Emilio Linares**. Consejería de Educación y Cultura de Murcia., pág. 1.
- **Escamilla Tristán, Sergio Antonio. 2006.** *"El director escolar.Necesidades de formación para un desempeño profesional"*. Ballterra : s.n., 2006.
- **2010.** ESTRATEGIAS DE INVOLUCRAMIENTO LABORAL EN PYMES DE SERVICIO Y MANUFACTURA. México, D.F. : INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN UNIDAD SANTO TOMAS, 2010, págs. 3 - 36.
- **Ferrer, Guillermo. 2007.** *Estudio comparado internacional sobre procesos elaborados e implementación de estándares de curriculum en America Latina: informe final*. Santiago : Preal, 2007.
- **Freeman. 1994.** *Gestión Pedagógica*. 1994.
- **Freeman, Stoner. 2004.** *La organización*. 2004.
- **G, Huguet. 2002.** 2002.
- **Gadea, Kenneth Delgado Santa. 2008.** *Evaluación de la educación superior*. Lima : Textos de la Maestría en Educación UNMSM, 2008.
- **García Cruz, Josefina Arimatea. 2008.** *"La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de posgrado "*. Lima : s.n., 2008.
- **gestionpedagogica, viciministerio de.** *lineamientos y estrategias generales para la supervisionpedagogica ministerio de educación*. págs. 6-7.
- **Gonzáles. 1995.** *La planificación*. 1995.
- **Guédez. 1995.** 1995.
- **—. 1995.** 1995.
- **2005.** Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional . Bogota DC : Departamento Administrativo de la Función Pública República de Colombia, 2005, págs. 43- 46.
- **Ipeba. 2011.** *Estandares de aprendizaje ¿De qué estamos hablando)*. Lima : Impresiones Arte Perú E.I.R.L., 2011.
- **Iturrizaga, Ivan Montes. 2007.** *Estandares de aprendizaje: definición, tensiones y propuesta para el Perú*. Lima : Impresiones Arte Perú E.I.R.L., 2007.
- **Joo Chang, Blanca Jesús. 2005.** *"Gestión administrativa y pedagógica para conducir espacios que generan conocimiento en el Colegio Champagnat"*. Lima : s.n., 2005.

- **Jover, Jortge Nulez.** La ciencia y la tecnología como procesos sociales. lo que la educación científica no debería olvidar. *OEI*. [En línea] www.oei.es/index.php.
- **La Republica. 2014.** *Reporte global indica que Perú ocupa el puesto 134 en cuanto a calidad del Sistema Educativo*. 11 de febrero de 2014, págs. 13-14.
- **Loyola, Joan. 2013.** Autorrealización: definición, concepto, necesidades y significado. [En línea] 16 de jul de 2013. <http://suite101.net/>.
- **Lozoya, Joan. 2013.** Autorrealización: definición, concepto, necesidades y significado Publicado por . [En línea] 16 de jul de 2013. <http://suite101.net/>.
- **Mansilla. 2007.** *"Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001- 2005 en la Institución "Inmaculada Concepción"*. Lima : s.n., 2007.
- **María de los Ángeles, Ramos Zacarias. 2009.** 2009.
- **Matos Rímac, Juan martel.Sinche Arrieta , Angel Santiago.Trujillo Roque, Rigoberto. 2011.** *"El síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones educativas públicas del distrito de Huariaca-Pasco 2011"*. Huariaca : s.n., 2011.
- **MED. 1995.** *Guía de evaluación*. Lima : MED, 1995.
- **MINEDUC. 2008.** *"Formas de supervisión de clases, estrategias"*. *Marco de la Buena Enseñanza*. s.l. : MINEDUC, 2008.
- **Montenegro, Ignacio. 2003.** *El desempeño Docente*. 2003.
- **2003.** *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá : San Marcos, 2003.
- **Montes Baldeón, Raúl. 2011.** *"El consejo Educativo Institucional y el Desempeño laboral Docente de las OInstituciones Educativas de huariaca, Pasco 2011"*. Huariaca : s.n., 2011.
- **NÉRICI, Imídeo. 1998.** *Introducción a la Supervisión Escolar*. Buenos Aires : Kapelusz, 1998, pág. 47.
- **NoyaArnáiz, Margarita Sebastián HerranzReyes. DICIEMBRE 2009 .** Adaptación de puestos de trabajo - Guía de referencia. s.l. : CEAPAT, DICIEMBRE 2009 , pág. 21.
- **ORRES, JAVIER ALEXANDER. 2013.** ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIOORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL PLAN NACIONAL SANTIAGO DE CALI. SANTIAGO DE CALI : s.n., 2013, págs. 20 -22.
- **Osorio. 2006.** *"El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educación en las universidades de la sierra central del Perú"*. Lima : s.n., 2006.

- **Oyola Romero, Víctor. 1976.** *Análisis del carácter clasista de los subsistemas de evaluación educacional en el Perú republicano*. Lima : UNE, 1976.
- Pagina de la vida. [En línea] <http://www.proyectopv.org/inform\cooperacion.htm>.
- **Paiba. 2007.** *"Calidad del desempeño"*. 2007.
- *Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC). 2, Grupo de Trabajo. 2001.* 2001, Third Assessment Report, Annex B: Glossary of Terms.
- **Panta. 2010.** 2010.
- **Paredes. 2006.** *"Desempeño del docente en el 4to año de la promoción 2000 y 2002 de la escuela académico profesional de obstetricia de la universidad Mayor de San Marcos, octubre 2004 -febrero 2006"*. Lima : s.n., 2006.
- **Pisco, María Atalaya.** NUEVOS ENFOQUES EN SELECCIÓN DE PERSONAL. pág. 11.
- PLATAFORMA PARA LA FORMACION CUALIFICACION Y CERTIFICACION D LAS. [En línea] Universidad de Cadiz Adaptación al cambio. <http://competenciaslaborales.es/>.
- **Ramírez. 2006.** *"Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de la Educación Secundaria de menores de la UGEL N° 6"*. Lima : s.n., 2006.
- **Ramírez, Ana Cano. 2005.** TEMA 3: LA SUPERVISIÓN PROFESIONAL. 2005, págs. 1 - 4.
- **Raúl, Rogelio. 2013.** La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores. [aut. libro] UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS FACULTAD DE POST-GRADO DE EDUCACIÓN UNIDAD. Lima–Perú : Callomamani Arocutipa, 2013, págs. 23-25.
- **Rincón. 2005.** *"Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas"*. Chumbao : s.n., 2005.
- **Roberto Hernández, Carlos, Fernández y Pilar Batista.** *"Metodología de la investigación"*.
- **Rojas, Noelia. 2013.** *La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, Sedes Chorrillos y Ate-2013 "*. Trujillo : s.n., 2013.
- **Rosique, Miguel. 2008.** Resistencia al cambio, capacidad de adaptación y flexibilidad de las competencias más eficaces. [En línea] 2008. <http://noticias.direccionhumana.es>.
- **Sánchez, Hugo y Reyes, Carlos. 2006.** *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima : Mantaro, 2006.
- **Stoner. 1996.** *La dirección*. 1996.
- **1996.** *La Planificación*. 1996.

- **Torres Rodríguez, Eda Luz. 2005.** *"Hacia un Modelo de Evaluación del Desempeño Profesional del Docente de Honduras"*. Tegucigalpa : s.n., 2005.
- **UGLC, Emprendimiento para Docentes.** Emprendimiento para Docentes UGLC. [En línea] <http://cdaemprendimientoadocentesuglc.weebly.com/>.
- viaDefinicion ABC. [En línea] <http://www.definicionabc.com/social/asimilacion.php..>
- **Zarate Ramírez, Dilma. 2011.** *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia , Lima"*. Lima : s.n., 2011.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN
TITULO: LOS PROCESOS CONJUNTIVOS EN EL CLIMA LABORAL DOCENTE DE PASCO 2015

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones De V.I./VD	Dim./indicadores de V.I./VD	Metodología	Técnicas e Instrumentos	Tratamiento Estadístico
GENERAL ¿De qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos mejorará el clima laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca Pasco-2015.?	General: Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará el clima laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca. Pasco 2015.	General: La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente el clima laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco-2015.	<u>Variable Independiente</u> los procesos conjuntivos	Aplicación de los procesos conjuntivos	✓ capacidad de cooperación ✓ Capacidad de acomodación ✓ Capacidad de asimilación	Método: Cuantitativo Tipo de estudio: Explicativa Diseño de investigación: Pre Experimental con un solo grupo.	Técnica: Observación Encuesta. Instrumento: Guías de observación Cuestionario	Medidas de Tendencia Central. $\bar{X} = \frac{\sum x_i f_i}{n}$ $S = \frac{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2}}{n}$ $C.V = \frac{DE}{\bar{X}} \times 100\%$
	ESPECÍFICOS ✓ Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará la Autorrealización de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015. ✓ Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará el Involucramiento laboral de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015. ✓ Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará la supervisión en institucional de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015. ✓ Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará la comunicación de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.. ✓ Determinar de qué manera la aplicación de los procesos conjuntivos, mejorará las condiciones laborales de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.	ESPECÍFICOS ✓ La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente la Autorrealización de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015. ✓ La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente el Involucramiento laboral de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015. ✓ La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente la supervisión de los docentes en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015. ✓ La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente la comunicación de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015. ✓ La aplicación de los procesos conjuntivos, mejora significativamente las condiciones laborales de los docentes en institucional en la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco 2015.	<u>Variable Dependiente</u> El Clima laboral	✓ AUTOREALIZACIÓN O LABORAL ✓ SUPERVISIÓN ✓ COMUNICACIÓN ✓ CONDICIONES LABORALES	✓ Demuestra determinación en sus decisiones ✓ Se compromete con la institución ✓ Dialoga con sus compañeros ✓ Respeta su horarios de trabajo ✓ Presenta la planificación ejecución y evaluación	Método: Cuantitativo Tipo de estudio: Explicativa Diseño de investigación: Pre Experimental con un solo grupo. GE. 01 x 02 POBLACIÓN MUESTRAL 23 docentes y ayudantes de la I.E.I. "Elvira García y García". Chaupimarca, Pasco	Técnica: Observación Encuesta. Instrumento: Guías de observación Cuestionario	Medidas de Tendencia Central. $\bar{X} = \frac{\sum x_i f_i}{n}$ $S = \frac{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2}}{n}$ $C.V = \frac{DE}{\bar{X}} \times 100\%$

ANEXO 02

Registro de resultado obtenido en el Pre test y Post test aportados por los directivos, docentes y administrativos permitiéndonos determinar el nivel de clima Laboral

Fuente Pre y Post test a los docentes sobre Clima Laboral.

Docente	CLIMA LABORAL ANTES DE APLICAR LOS PROCESOS CONJUNTIVOS						CLIMA LABORAL POSTERIOR DE APLICAR LOS PROCESOS CONJUNTIVOS					
	D ₁	D ₂	D ₃	D ₄	D ₅	Total	D ₁	D ₂	D ₃	D ₄	D ₅	Total
1	34	39	37	28	38	176	37	45	41	40	36	199
2	27	36	31	26	34	154	41	43	39	37	37	197
3	30	37	30	29	27	153	36	44	40	39	37	196
4	23	25	26	27	23	124	34	39	35	33	34	175
5	20	24	20	21	26	111	35	46	41	44	35	201
6	27	33	31	28	22	141	37	41	39	38	38	193
7	22	24	22	21	25	114	34	42	33	32	26	167
8	19	26	29	27	28	129	32	37	31	33	33	166
9	45	46	42	40	40	213	38	46	38	32	34	188
10	48	45	45	45	45	228	39	41	43	42	38	203
11	38	40	37	38	35	188	35	44	39	34	30	182
12	33	40	39	38	36	186	34	44	43	34	32	187
13	23	28	27	27	24	129	33	39	32	32	32	168
14	31	33	29	27	33	153	30	35	37	28	29	159
15	33	35	32	27	22	149	29	36	37	27	26	155
16	34	40	31	30	24	159	31	37	31	33	33	165
17	37	37	32	34	21	161	31	37	33	33	34	168
18	36	38	34	32	29	169	37	40	36	31	29	173
19	34	39	30	33	26	162	37	44	42	38	36	197
20	34	38	29	33	30	164	36	41	38	33	33	181
21	28	36	34	30	25	153	42	45	40	42	39	208
22	37	41	35	35	35	183	35	46	40	33	35	189
23	25	25	20	21	20	111	44	46	45	44	41	220
\bar{X}	31,2174	35	31,3913	30,3043	29,0435	156,9565	35,5217	41,6522	37,9565	35,3043	33,7826	184,2174
S^2	55,7233	44,1818	39,2490	37,5850	45,6798	925,8617	14,1700	12,7826	15,7708	22,8577	15,3597	296,6324
S	7,4648	6,6469	6,2649	6,1307	6,7587	30,4280	3,7643	3,5753	3,9712	4,7810	3,9191	17,2230
$C. V.$	23,9123	18,9913	19,9574	20,2303	23,2709	19,3862	10,5972	8,5837	10,4626	13,5422	11,6011	9,3493

Escala de calificación Componente del Clima Organizacional	Nivel		Escala de Calificación Clima laboral	Nivel
(10 – 17)	Muy Desfavorable		(50 – 89)	Muy Desfavorable
(18 – 25)	Desfavorable		(90 – 129)	Desfavorable
(26 – 33)	Medio		(130 – 169)	Medio
(34 – 42)	Favorable		(170 – 209)	Favorable
(43 – 50)	Muy Favorable		(210 – 250)	Muy Favorable

Donde:

Componentes del Clima laboral	Dimensiones
Autorrealización	D ₁
Involucramiento Laboral	D ₂
Supervisión	D ₃
Comunicación	D ₄
Condiciones Laborales	D ₅

ESCALA CLIMA LABORAL
Sonia Palma Carrillo

ANEXO 01

DATOS PERSONALES:

APELLIDOS Y N: _____

Fecha: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: _____

I.E. _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca 1
Poco 2
Regular o algo 3
Mucho 4
Todo o siempre 5

	1	2	3	4	5
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente Comprometido con el éxito de la institución.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre si.					
6. El Jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo. Existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con las instituciones.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la Oficina, se han mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
	1	2	3	4	5
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es un tarea estimulante					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Gracias por su colaboración

